

Принят на общем собрании
трудового коллектива
25 июля 2016г.

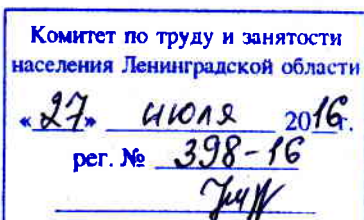
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградского областного государственного
стационарного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Всеволожский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

на 2016 - 2019 г.г.

Начало действия договора
25 июля 2016г.

Окончание действия договора
24 июля 2019г.



Ленинградская область
пгт им. Свердлова

1. Содержание коллективного договора.

1.	Общие положения	стр.	- 3 -
2.	Трудовые отношения	стр.	- 4 -
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр.	- 5 -
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр.	- 6 -
5.	Рабочее время и время отдыха	стр.	- 7 -
6.	Оплата труда	стр.	- 9 -
7.	Условия и охрана труда	стр.	- 12 -
8.	Представитель работников и его права	стр.	- 15 -
9.	Обязательства сторон Коллективного договора	стр.	- 15 -
10.	Контроль за выполнением Коллективного договора	стр.	- 16 -
11.	Перечень приложений к Коллективному договору	стр.	- 16 -

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Ленинградском областном государственном стационарном бюджетном учреждении социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (сокращённое наименование - ЛОГБУ «Всеволожский ДИ») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 19.05.1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», другими нормативно-правовыми актами с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» (далее - организация социального обслуживания) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» в лице их представителя - Андреевой Риты Ивановны.

- работодатель в лице его представителя - Директора ЛОГБУ «Всеволожский ДИ» Коровичевой Натальи Владимировны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ».

1.5. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации социального обслуживания, изменения типа реорганизации, а также расторжения трудового договора с директором организации социального обслуживания или переизбрания представителя работников.

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

1.8. При ликвидации организации социального обслуживания коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации социального обслуживания.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем от работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положение об оплате и стимулировании труда работников организации;
- 5) другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя от работников:

- согласование с представителем работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации социального обслуживания и, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.17. Ежегодно в мае стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

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

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

На определенный срок не более пяти лет (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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации социального обслуживания.

3.2. Работодатель по согласованию с представителем работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей

на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации социального обслуживания.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации социального обслуживания, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения медицинскими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации медицинских работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. При прохождении аттестации действуют все нормы, закрепленные в Региональном и Территориальном отраслевых Соглашениях.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя работников организации социального обслуживания в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации социального обслуживания свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

Утверждается работодателем по согласованию с представителем работников организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала организации социального обслуживания устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для медицинских работников организации социального обслуживания устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Выходными днями в организации считаются суббота и воскресенье.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения

заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя от работников. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем от работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Перечень должностей занятых на работах с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск приведен в Приложение № 6;

5.9. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.11. Супругам, работающим в организации социального обслуживания

предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, Постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 г. № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», иными нормативно правовыми актами, Положением о стимулирующих выплатах (Приложение № 2), согласованным с представителем работников.

6.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.4. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

6.5. Должностной оклад работника первого квалифицированного уровня не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

6.6. Размер расчетной величины, применяемой для определения должностного оклада, устанавливается областным законом Ленинградской области «Об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период», пересматривается не реже одного раза в год. Размер

должностного оклада работника определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

6.7. При наступлении 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.

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

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в установленные сроки: 7 и 22 числа каждого месяца путем перечисления в кредитную организацию на банковскую (зарплатную) карту сотрудника (ст.136ТКРФ).

6.10. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.11. Организация социального обслуживания вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера: премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты (Приложение № 2).

6.12. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(ст.136ТКРФ)

6.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками организации социального обслуживания сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.

6.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством, специальной оценкой рабочих мест и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень должностей занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на применение повышающего коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приведен в Приложении № 7.

Перечень должностей работников, имеющих право на применение отраслевого повышающего коэффициента за работу с опасными условиями труда и иными особыми условиями приведен в Приложении № 8.

6.16. В организации социального обслуживания при расчете должностного оклада применяется 4 квалификационный уровень высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах. Перечень наименования профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах приведен в Приложении № 5.

6.17. В организации социального обслуживания каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Медицинским работникам 40 процентов должностного оклада рассчитанного за час работы;

Остальным работникам 20 процентов должностного оклада рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153ТКРФ).

6.19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151ТКРФ).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается процентом к должностному окладу пропорционально отработанному времени (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

Размер доплаты, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с Работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

6.20. Виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат приведены в Приложение № 2 «Положение о стимулирующих выплатах».

6.21. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник организации социального обслуживания оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

6.22. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236ТКРФ).

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации социального обслуживания.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники

безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий (проведение медицинских осмотров работников, аттестацию рабочих мест, приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

7.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников организации социального обслуживания.

7.5. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников организации социального обслуживания, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. По результатам специальной оценки условий труда определяются перечни работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на установление работникам льгот и компенсаций.

7.10. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Перечень специальной одежды и специальной обуви согласовывается с представителем работников (Приложение № 3);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.11. Совместно с представителем работников организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации социального обслуживания и выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 4).

7.12. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и работников. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.14. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с представителем работников.

7.15. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации социального обслуживания обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации социального обслуживания по охране труда на начало года.

7.16. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации социального обслуживания.

7.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

7.18. Работник в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;
- обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве;
- личное (или через своих представителей) участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.20. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ И ЕГО ПРАВА

8.1. Представителем работников в социальном партнерстве решением собрания трудового коллектива является представитель от работников.

8.2. Представитель от работников представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

8.3. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

8.4. Представитель от работников участвует:

- в расследовании несчастных случаев с тяжелыми и смертельным исходом на правах члена комиссии;
- в проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, а также законодательством РФ и другими нормативными актами по охране труда;
- в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников организации в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- в работе комиссии по специальной оценке условий труда, по организации и проведению дней техники безопасности, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ЛОГБУ «Всеволожский ДИ», и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились способствовать повышению качества и результативности деятельности ЛОГБУ «Всеволожский ДИ».

9.2. Администрация организации социального обслуживания:

9.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организации в пределах фактического наличия бюджетных средств.

9.2.2. Представляет представителю от работников по его запросам информацию по социально-трудовым вопросам.

9.2.3. Учитывает мнение представителя от работников в разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и

коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области труда и социально-трудовых гарантий.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и представитель от работников). Отчет о выполнении проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

10.6. Настоящий договор действует в течении трех лет со дня подписания.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

К настоящему коллективному договору прилагаются и являются его неотъемлемой частью:

Приложение № 1:	Правила внутреннего трудового распорядка	стр.	- 18 -
Приложение № 2:	Положение о стимулирующих выплатах	стр.	- 30 -
Приложение № 3:	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам	стр.	- 52 -

