

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива областного государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Комплексный
центр социального обслуживания
населения г. Саянска»

_____/Н.В. Радюк/

«___» _____ 2022г.

Представитель работодателя:
Директор областного
государственного бюджетного
учреждения социального
обслуживания «Комплексный центр
социального обслуживания населения
г. Саянска»

_____/О.В. Бондаренко/

«___» _____ 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального
обслуживания населения г. Саянска»
на 2023 -2025г.г.

Содержание

№ раздела	Наименование раздела	страницы
1	Общие положения	2
2	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
3	Трудовой договор и обеспечение занятости	7
4	Рабочее время	11
5	Время отдыха	12
6	Оплата труда	14
7	Охрана труда	16
8	Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	22
9	Поощрения за успехи в работе	22
10	Социальные гарантии, социальное, медицинское и пенсионное страхование	22
11	Защита трудовых прав работников	23
12	Контроль за выполнением коллективного договора	24
13	Заключительные положения	25
	Перечень приложений к коллективному договору	26

Раздел № 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» (далее ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска») Оксаны Валерьевны Бондаренко и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» Надежды Васильевны Радюк, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.1.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2023 года в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание 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, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизирующие дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативно правовыми актами, соглашениями.

1.4. Совет трудового коллектива является полномочным представительным органом работников ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседаниях создаваемой постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.

1.7 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. 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 ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций).

Раздел № 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых социальных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, (**Приложение № 1**) как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор). Условия труда не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель должен полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.1.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры оказания социальных услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения окладов;
- обеспечивать работников материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с требованиями ТК РФ;
- предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию Совета трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- создать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с Советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовыми договорами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), трудовым договором;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать санитарно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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. Совет трудового коллектива **обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска», повышением эффективности их труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения переподготовки и новаторов производства;
- способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- как минимум, выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения ежегодного соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации и нормировании труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.4. **Обязательства работников:**

- добросовестно выполнять свои служебные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть

2 ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества обслуживания получателей социальных услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;
- беречь имущество работодателя, не разглашать служебную информацию и конфиденциальные сведения о клиентах;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении. Работники несут материальную ответственность в соответствии со ст. 241 ТК РФ:
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормально хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ);

2.5. Работодатель имеет **право**:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, а также настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. Совет трудового коллектива имеет **право**:

В соответствии с ТК РФ и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- по реорганизации и ликвидации работодателя;
- ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, Федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- 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);
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам учреждения;

2.7. Работник имеет **право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для инвалидов), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Раздел № 3

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовые договора для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с уполномоченным представителем коллектива работающих.

3.2. Работодатель **обязуется**:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективно договора (ст. ст. 57,58 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений в соответствии с ТК РФ.

3.2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, расторжение трудовых отношений по срочному трудовому договору осуществляется в соответствии с ТК РФ.

3.2.6. Предусмотреть на весь период действия настоящего коллективного договора рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

3.2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.8. Изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

3.2.9. Сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

3.2.10. Разрабатывать совместно с Советом трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления уполномоченного представителя коллектива работающих (не менее чем за три месяца).

3.2.11. Представлять Совету трудового коллектива не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при

сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- председатель Совета трудового коллектива, не освобожденный от основной работы;
- одинокие матери, имеющие детей, обучающихся в ВУЗах.

3.2.13. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата, предоставляется один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

3.2.17. Использовать по согласованию с Советом трудового коллектива внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- б) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- в) использовать режим неполного рабочего дня по согласованию с Советом трудового коллектива и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями;

3.2.18. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

В случае, когда изменения организационных и технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с Советом трудового коллектива вводить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию Советом трудового коллектива.

3.2.20. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (Федеральный закон от 16 декабря 2019 года №439-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»; Федеральный закон от 16 декабря 2019 года № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) в системе обязательного пенсионного страхования»).

3.2.21. Заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств.

3.2.22. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ.

3.2.23. Ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 2%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

3.2.24. Утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом.

3.3. Совет трудового коллектива **обязуется:**

- осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных работников учреждения;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел № 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

4.2. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается администрацией учреждения в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Режим работы учреждения:

- начало работы - 9:00
- перерыв - 13:00 - 14:00
- конец работы - 18-00.

4.4. Режим работы сотрудников учреждения **установлен** Правилами внутреннего трудового распорядка областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» (**Приложение 2**). В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.5. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется руководителем отделения и утверждается заместителем директора.

4.6. Для работников, работающих в ночное время, считать ночным временем время с 22 часов до 6 часов.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по приказу руководителя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9. Учет рабочего времени ведется администрацией учреждения.

4.10. Не обусловленное трудовыми обязанностями отсутствие работника на рабочем месте, кроме временной нетрудоспособности и отсутствия по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, допускается с письменного оформления предварительного разрешения директора учреждения. Отсутствие работника на рабочем месте без соответствующего разрешения считается неправомерным. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания. Работник лично или через своих представителей извещает администрацию учреждения о своем отсутствии на рабочем месте в случае временной нетрудоспособности.

4.11. В предпраздничные дни рабочий день заканчивается на один час раньше установленного времени.

Раздел № 5

ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка. В них определяется также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предоставляет 15 мин. перерыв после каждых 2 часов работы на воздухе.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести

месяцев непрерывной работы в ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Председателем Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- а) 8 календарных дней за работу в Южных районах Иркутской области – всем работающим (**Приложение 4**);
- б) 14 календарных дней - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 117 ТК РФ) (**Приложение 4**);
- в) от 5 до 8 календарных дней - за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) (**Приложение 4**).

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ). Уволенным работникам, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- свадьбой детей - 3 день;

- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня.

5.13. Совет трудового коллектива **обязуется:**

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание за соблюдением работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;
- вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел № 6

ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ) и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» (**Приложение № 5**).

6.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным директором в соответствии с должностью, квалификацией работника и системой оплаты труда.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (133 ТК РФ); в размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

6.4. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

6.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты в ОГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска».

6.6. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Работодатель **обязуется:**

- оплачивать работу за сверхурочное время – первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Работа в выходной день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ), а день отдыха не подлежит оплате;

- если в соответствии с индивидуальным графиком общий выходной день для данного сотрудника является рабочим, в этом случае доплата не производится;

- выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» (**Приложение № 5**);

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период, размерах, и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем. (п.п. 1,2,3,4 ст. 136 ТК РФ);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные в учреждении. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки: 20 числа за первую половину месяца и 5 числа за вторую половину каждого месяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Производить выплату заработной платы в денежной форме на лицевой счет работника.

6.7.1. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7.2. Работникам, занятым на работах с опасными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) - 4% согласно штатному расписанию.

6.7.3. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.7.4. Работникам устанавливать надбавки к должностным окладам за выслугу лет (от трех лет до пяти лет непрерывной работы -

20% к должностному окладу, от 5 лет и выше - 30%).

6.7.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными Федеральными законами. В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.8. Совет трудового коллектива **обязуется:**

6.8.1. Осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.8.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.8.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.8.4. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе работников учреждения за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

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, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст.214 ТК РФ). С целью организации совместных действий работодателя, работников и уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников организовать работу комиссии по охране труда (**Приложение 3**).

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда утвердить по согласованию с уполномоченным представителем коллектива работающих Перечень мероприятий по улучшению условий и охране труда, ликвидации или снижению профессиональных рисков либо недопущению

повышения их уровней (**Приложение № 6**), соглашение по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин, механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению.

7.2.1. Установить для работников ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска»:

- льготы на социально-медицинские услуги, согласно действующим тарифам, утвержденным приказом директора.

7.2.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель **обязуется** обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (**Приложение 7**);
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (**Приложение 8**);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти,

уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.4. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченный представитель трудового коллектива вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно

обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер;

- при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательно решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного взыскания и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.5. Работники учреждения в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (**Приложение 7**);
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч.2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (**Приложение 8**).

7.6. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке; обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- за нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел № 8

ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел № 9

ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за большой вклад в развитие и совершенствование работы и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами;
- выплата премии.

9.2. За особые трудовые заслуги кандидатуры работников Центра представляются в вышестоящие организации для награждения орденами, медалями, знаками отличия, присвоения почетных званий, установленных для работников социальной защиты населения законодательством РФ.

9.3. Поощрения оформляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Раздел № 10

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель **обязуется:**

- обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

-вести в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

- содействовать обеспечению работников медицинскими полисами.

Раздел № 11

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей совета трудового коллектива в коллегиальные органы управления организацией (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – Совета трудового коллектива ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам (**Приложение №9**).

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и Совет трудового коллектива, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекцией труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384,387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст. ст. 353-365,390,391 ТК РФ). Совет трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ).

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым

кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и Совет трудового коллектива комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в учреждении (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»).

Раздел № 12

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. 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.

12.2. Стороны **обязуются:**

12.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

12.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверки хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль выполнения постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и Совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

12.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

12.3. Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и членов Совета трудового коллектива, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации учреждения о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом

(ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел № 13

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжение трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет. При ликвидации ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК (ст. 44 ТК РФ).

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

13.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.7. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о комиссии по охране труда.
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск.
5. Положение об оплате труда.
6. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска».
7. Перечень должностей и профессий, подлежащих обучению по охране труда и проверки знания требований охраны труда в ОГБУСО «КЦСОН г. Саянск»
8. Перечень профессий и должностей работников ОГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» подлежащих периодическому медосмотру, психиатрическому освидетельствованию.
9. Положение о комиссии по трудовым спорам ОГБУСО «КЦСОН г. Саянска».

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Саянска» и заключен на срок с 01.01.2023 года по 31.12.2025 года.