

От работодателя

Директор областного государственного
бюджетного учреждения «Управление
социальной защиты и социального
обслуживания населения по Куйтунскому
району»



Т.П. Шупрунова

Шупрунова Т.П.

От работников

Председатель представительного органа
(Совета трудового коллектива ОГБУ
«Управление социальной защиты и
социального обслуживания населения по
Куйтунскому району»

Л.Н. Семенова

Л.Н. Семенова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного учреждения «Управление
социальной защиты и социального обслуживания населения по
Куйтунскому району»
на 2023-2025 годы

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КУЙТУНСКИЙ РАЙОН ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>4/23</u>
<u>28.09.2023</u>
Консультант по управлению охраной труда
<u>Савина И.А.</u> И.А. Савина

р.п.Куйтун

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Областное государственное бюджетное учреждение «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району» (далее – ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району», учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице – директора, и работники учреждения, представителем которых является Совет трудового коллектива, именуемые в дальнейшем «СТК», в лице – председателя СТК.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району».

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Действие коллективного договора (ст. 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)).

1.7.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

1.8.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности и согласия после предварительного рассмотрения предложения заинтересованной стороны на заседании СТК и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.8.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации учреждения (слиянии, разделении, присоединении и т.д.) - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.9. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, доводит совместно с СТК информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

1.10. Общие обязательства сторон.

1.10.1. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.10.2. Работодатель, обязуется соблюдать условия, и выполнять положения настоящего коллективного договора, а СТК обязуется воздерживаться от организаций забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора, на период его действия, решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.11. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, СТК, работниками учреждения. Работодатель, СТК и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным действующим законодательством;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- Все работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны соблюдать требования «Кодекса профессиональной этики», проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями. Нарушение требований «Кодекса профессиональной этики» относится к нарушению должностных обязанностей.

2.3. Прочие права и обязанности работника определяются этим коллективным договором, трудовым договором и соглашениями к трудовому договору, ТК РФ и трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Основные права и обязанности работодателя**3.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения — трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления СТК, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - отстранять от работы (не допуская к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 3.3. Прочие права и обязанности Работодателя** определяются действующим трудовым законодательством, этим коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам, Трудовым кодексом и трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Трудовые отношения и трудовой договор

4.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с СТК.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

4.2. Основанием для приема на работу служит трудовой договор. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику,

другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения Работника к работе.

4.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

4.4. До подписания трудового договора, лицо, поступающее на работу, под подпись должно ознакомиться с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица до подписания трудового договора:

- уставом Учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией (если инструкция не включена в трудовой договор);
- нормами производственной санитарии и гигиены труда;
- правилами пожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- положением об оплате труда;
- другими локальными актами.

4.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются существенные условия. Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с трудовым законодательством; и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия труда на рабочем месте (ст. 57 ТК РФ).

Помимо существенных условий договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, к ним относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в южных районах Иркутской области.

4.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу;

- медицинское заключение об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности федеральной государственной службы.

4.7. Стороны пришли к соглашению, что трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.8. Работодатель обязуется в 3 (трех)-дневный срок со дня фактического начала работы Работника издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с коллективным договором и приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ).

4.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч. 3 ст. 57 ТК РФ). Изменения и дополнения в трудовой договор могут вноситься только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.10. Перевод Работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный переход на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

4.11. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением временного перевода в случае производственной необходимости или простоя (ст. 60 ТК РФ)

4.12. Трудовой договор может быть расторгнут как по соглашению сторон, так и по инициативе работника (ст.ст. 78, 60 ТК РФ).

4.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

4.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены ст. 178 – 181.1 ТК РФ.

4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного

работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязуется обеспечить:

- 5.1. Нормальную продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин проживающих и осуществляющих трудовую деятельность в сельской местности сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).
- 5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для инвалидов III, II групп - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- 5.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения СТК (ст. 189, 190 ТК РФ).
- 5.5. В Учреждении в соответствии со ст.ст. 93 - 95, 100 - 105 ТК РФ устанавливаются:
 - продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями;
 - работа по графику сменности (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
 - работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
 - продолжительность ежедневной работы (смены), время начала 09.00 часов и окончания работы 18.00 часов, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи с 13.00 часов до 14.00 часов.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы, кроме Работников, работающих по графику сменности.
- 5.7. Отдельным категориям Работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их письменным заявлениям (ст. 93 ТК РФ).
- 5.8. Доведение графиков сменности до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).
- 5.9. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ):
Ночное время - время с 22 часов до 06 часов.
Работа в ночное время в учреждении выполняют сторожа.
Остальные Работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.
- 5.10. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.
- 5.11. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.
- 5.12. В связи с тем, что в Учреждении по условиям работы при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала

нормального числа рабочих часов.

5.13. Отдельным работникам Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей, профессий работников ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» с ненормированным рабочим днем (приложение 1)

5.14 Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения СТК, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа СТК, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.15. В случаях, не предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» применяются нормы права, установленные главой 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ.

6. Время отдыха (отпуска)

Работодатель обязуется:

- 6.1. Предоставлять перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания, установленные правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- 6.2. Соблюдать продолжительность еженедельного непрерывного отдыха – не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье) (ст. 111 ТК РФ).
- 6.3. Всем Работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).
- 6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району», утверждаемым Директором учреждения с учетом мнения работников ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району», не позднее чем за 14 календарных дней до наступления нового календарного года.
- 6.5. График отпусков обязателен как для Директора, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 6.6. Отпуск за первый год работы предоставлять Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по соглашению сторон (ст. 122 ТК РФ).
- 6.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ), Работникам учреждения предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:
 - за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) – 7 календарных дней;
 - за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) – 3 календарных дня;
 - за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных Федеральными законами и нормативными актами.
- 6.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).
- 6.9. Предоставлять Работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим

уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работникам достигшим предпенсионного возраста 55/60 лет и работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов утренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительской системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.10. Отдельным Работникам учреждения предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 128, 263 ТК РФ):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

6.11. Предоставлять отпуска женщинам:

- по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ).

6.12. Предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

6.13. Учитывать, что по соглашению с Работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

6.14. При выполнении работы на открытом воздухе в зимнее время года социальному работнику предоставляется дополнительные перерывы в работе на 10 минут после 50 минут работы для отдыха и обогрева. Время дополнительного отдыха включается в рабочее время.

6.15. Нерабочие праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством РФ. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ и только с предварительного согласия с СТК. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7. Заработная плата, нормирование и оплата труда

- 7.1. **Заработная плата (оплата труда работника)** – 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, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 7.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда и штатным расписанием.
- 7.4. Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается Положением об оплате труда работников и Положением о премировании и материальном стимулировании работников ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району», осуществляющего деятельность по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению по осуществлению своих полномочий в городах и районах», утвержденным распоряжением министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области № 53-277-мр от 22.08.2022 года, в соответствии с трудовым законодательством.
- 7.5. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на указанный работником счет дебетовой карты «Мир» в выбранном работником банке.
- 7.6. Работодатель обязуется:**
- 7.6.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях).
- 7.6.2. Производить выплату заработной платы не реже чем за каждые полмесяца в следующие сроки:
- за первую половину месяца – 20 числа каждого расчетного месяца;
 - за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.
- При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 7.6.3. Выдавать каждому Работнику расчетные листы, либо направлять в личный кабинет на кадровом портале, отражающие данные о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 7.6.4. Производить доплату Работникам, совмещающим другие должности (профессии), при расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполняющим обязанности, временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы (ст. 151 ТК РФ).
- 7.6.5. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.6.6. Оплачивать время простоя не по вине Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере среднего заработка (ст. 157 ТК РФ).

7.6.7. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

7.6.8. Предупреждать Работников о введении, замене или пересмотре норм труда, а также об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименований должностей не позднее, чем за два месяца под роспись.

7.6.9. Сохранять за Работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отзывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

7.6.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого правительством РФ (ст. 139 ТК РФ).

7.6.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.7.1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются в Учреждении в соответствии с ТК РФ и с учетом мнения СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району».

7.7.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

7.7.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя, оплата труда работнику Учреждения производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- При направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.3. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом,

- другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей
- 8.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
- 8.5. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам Учреждения, регламентируется Положением о служебных командировках работников ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району».
- 8.6. Гарантии работникам, избранным в СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются ТК РФ.
- 8.7. Членам Совета трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе Совета и комиссии с сохранением среднего заработка.
- 8.8. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами Иркутской области, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.
- 8.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 8.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 8.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- Семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - лицам, воспитывающих детей-инвалидов;
 - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работникам, достигшим предпенсионного возраста 55/60 лет;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 8.12. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.
- 8.13. Диспансеризация работников.
Работодатель обязан предоставить работнику по заявлению дополнительные оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации, а работник обязан подтвердить прохождение диспансеризации наличием справки и представить ее в отдел кадров.
Дополнительные оплачиваемые дни предоставляются для следующих категорий:
- 1 раз в трехлетний период работникам в возрасте от 18 до 40 лет;
 - 1 день ежегодно — работникам старше 40 лет;
 - 2 дня ежегодно — работникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам по старости и выслуге лет.
- Руководителям структурных подразделений: в таблице учета рабочего времени дополнительный оплачиваемый выходной день обозначать литером Д.
- 8.14 На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

9. Профессиональная подготовка

9.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязан:

Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ.

Заключать дополнительные договоры с Работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст.ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ).

Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за Работником, направленным Работодателем для повышения квалификации.

10. Дисциплина труда, трудовой распорядок, поощрение работников, ответственность за нарушения трудовой дисциплины

10.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, правилам внутреннего трудового распорядка.

10.2. Трудовой распорядок и дисциплина труда в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району», утвержденный приказом директора.

10.3. Работодатель обязуется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

10.4. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества обслуживания клиентов и предоставляемых социальных услуг, новаторство в труде, повышение интенсивности труда, выполнение разовых особо важных и сложных заданий и прочие достижения в работе в Учреждении применяются следующие виды награждения и поощрения:

- объявление благодарности или награждение Почетной грамотой Учреждения;
- ходатайство об объявлении благодарности или о награждении Почетной грамотой Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области;
- ходатайство о присвоении звания Ветеран социальной защиты Иркутской области;
- ходатайство о выдаче Диплома с присвоением звания «Почетный наставник»;
- ходатайство о поощрении благодарственным письмом Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области;
- ходатайство об объявлении благодарности или о награждении Почетной грамотой Губернатора Иркутской области;
- ходатайство о присвоении почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Иркутской области»;
- ходатайство о поощрении благодарственным письмом Губернатора Иркутской области;
- ходатайство о поощрении благодарственным письмом заместителя председателя правительства Иркутской области, курирующего вопросы социальной сферы;
- ходатайство о награждении ведомственным знаком отличия министерства труда и социальной защиты РФ – Почетная грамота;
- ходатайство о ведомственной награде Министерства труда и социальной защиты РФ –

Благодарность Министерства труда и социальной защиты РФ.

10.5. Поощрения оформляются приказом директора по учреждению и доводятся до сведения работников с внесением записи о поощрении в трудовую книжку работника по его желанию (кроме премирования).

10.6. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. За особые трудовые заслуги работники могут представляться в установленном порядке к присвоению почетных званий, награждению почетными знаками и наградами областного и федерального значения.

10.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.11. Приказ Директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

10.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.14. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району».

10.15. Директор Учреждения обязуется рассмотреть заявление СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» о нарушении руководителем структурного подразделения Учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в СТК. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

11. Охрана и безопасность труда

11.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

11.2. 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;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 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;

- 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;
- 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;
- организация проведения 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;
- обязательные медицинские предрейсовые и послерейсовые осмотры водителям учреждения. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- 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;
- 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;
- 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, имеющих 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 правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных 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 реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

11.3. Предусмотренные трудовым законодательством обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (приложение 2).

11.4. Работники обязаны:

- 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;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых 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;
- 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.

11.5. В учреждении действует комиссия по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представители СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району». Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

11.6. Для обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда в Учреждении проводится специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатываются мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на: сокращенный рабочий день; дополнительный отпуск; досрочное назначение пенсии; повышение размера оплаты труда; проведение медицинских осмотров.

В случае определения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам Учреждения, установленные ранее, отменяются, о чем работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

11.7. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

11.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам за счет средств работодателя бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам (приложение 3, 4).

11.9. Работодатель имеет право с учетом мнения СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

11.10. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты психологической разгрузки, укомплектовываются медицинские аптечки для оказания первой помощи.

11.11. Все работники Учреждения обязаны 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 и проверку знания требований охраны труда.

11.12. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, и в течение трудовой деятельности работника проводятся инструктажи по охране труда и организовывается обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с разработанными локальными нормативными актами по охране труда.

11.13. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг.

11.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- до 20% на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- до 30 процентов на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

12. Возмещение причиненного здоровью работников вреда

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

12.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

12.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 3 должностных окладов;
- инвалидам 2 группы - в размере 2 должностных окладов;
- инвалидам 3 группы - в размере 1 должностного оклада.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

12.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или решением суда. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

13. Социально – бытовое обеспечение работников

13.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в территориальные органы Социального фонда России.

13.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. План мероприятий по профилактике травматизма в ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» утверждается локальным нормативным актом.

13.4. Работодатель совместно с СТК обеспечивают эффективную работу Комиссии по социальным вопросам учреждения, оказывают помощь в ее работе для решения вопросов входящих в ее компетенцию.

13.5. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами, СВЧ- печами и холодильниками.

14. Заключительные положения

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

14.2. 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.

14.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. СТК ОГБУ «УСЗСОН по Куйтунскому району» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его (ст. 51 ТК РФ). Стороны ежегодно (раз в год в декабре месяце) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

14.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования Куйтунский район Иркутской области в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.7. С настоящим Коллективным договором должны быть ознакомлены все работники учреждения, включая вновь принимаемых на работу, под роспись.

14.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему:

Приложение 1. Перечень профессий и должностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

Приложение 2. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры;

Приложение 3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.