

Представитель работодателя:

Директор ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску»



Иркутская Л.П. Прокофьева

«1» декабря 2023 г.

Представитель работников:

Председатель Совета трудового коллектива ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску»

Зубова В.И. Зубцова

«1» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного бюджетного учреждения
«Управление социальной защиты и социального обслуживания
населения по городу Черемхово, Черемховскому району
и городу Свирску»
(ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово,
Черемховскому району и городу Свирску»)
с 1 декабря 2023 г. по 30 ноября 2026 г.



Принят на общем собрании трудового коллектива
(Протокол от 1 декабря 2023 г. № 1)

2023 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску» (далее по тексту – ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску», Учреждение) между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения (повышения квалификации), условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице директора ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску» и работники Учреждения, интересы которых представляет Совет трудового коллектива ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

7. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с настоящим Коллективным договором, другими локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий Коллективного договора путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, а также через информационные стенды.

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

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

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

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;

3) обеспечивать работников оргтехникой, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4) обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

5) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

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

7) 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;

8) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

9) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

10) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску»;

11) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

12) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

13) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

14) рассматривать представления соответствующих представительных органов работников, 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 представительным органам и представителям;

15) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

16) проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

17) вести учёт рабочего времени, фактически отработанного работниками;

18) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

19) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

20) возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

21) обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, в соответствии с действующим законодательством РФ;

22) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

10. Совет трудового коллектива обязуется:

1) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками Учреждения;

2) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

3) вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

4) добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

11. Работники обязуются:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения;

2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;

4) соблюдать опрятный, деловой, строгий стиль одежды;

5) соблюдать трудовую дисциплину;

6) выполнять установленные нормы труда;

7) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

8) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

9) 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества);

10) выполнять приказы и распоряжения работодателя и своего непосредственного руководителя;

11) повышать квалификацию и профессионализм;

12) содержать своё рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать порядок, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, незамедлительно ставить в известность работодателя либо своего непосредственного руководителя о порче имущества Учреждения;

13) эффективно и в соответствии с производственной деятельностью использовать рабочее оборудование, экономно и рационально использовать энергию, ресурсы и другие материалы работодателя;

14) соблюдать законные права и интересы получателей социальных услуг;

15) в кратчайший срок информировать непосредственного руководителя или должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению своих трудовых обязанностей;

16) сообщать специалистам по кадрам работодателя об изменениях своих персональных данных (фамилии, имени, отчества, места жительства, паспортных данных и т.д.);

17) воздерживаться от действий, способных нанести ущерб интересам работодателя, а также его деловой репутации;

18) не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе: персональные данные получателей социальных услуг (ФИО, место проживания, сведения медицинского и имущественного характера, сведения о составе и взаимоотношениях членов семьи обслуживаемого гражданина и др.).

12. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

8) создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

9) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

10) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

13. Совет трудового коллектива имеет право:

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

реорганизации и ликвидации работодателя;

введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

2) вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

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

14. Работники имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
 - 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
 - 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;
 - 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
 - 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - 13) возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - 15) на обеспечение средствами индивидуальной защиты, в соответствии с действующим законодательством РФ.
15. Права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, других локальных нормативных актах, принимаемых в Учреждении.

Глава 3. Трудовые отношения и трудовой договор**16. Стороны пришли к соглашению что:**

Началом трудовых отношений между работодателем и работником является заключение трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую трудовым

договором трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

17. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

18. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

19. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

20. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

21. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

22. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и другое.

23. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

24. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

25. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

26. Трудовые договоры могут заключаться на:

неопределённый срок;

определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

27. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

28. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

29. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после

истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

30. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральными законами.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

31. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работа по совместительству не является сверхурочной работой.

32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса РФ.

33. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочей дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путём совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

35. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

36. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

37. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации. Общие основания прекращения трудового договора, предусмотрены статьёй 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

38. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчинённости) учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

39. Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

40. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

41. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

43. Днём 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

44. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

45. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника и случае прогула, или осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, и при

увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

46. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника. В случае, если на работника не ведётся трудовая книжка, работодатель обязан по письменному обращению работника, не получившего сведений о трудовой деятельности у работодателя после увольнения, выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)).

47. Над впервые принятыми на работу в Учреждение работниками устанавливается наставничество, согласно Положению о наставничестве работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

Глава 4. Дистанционная (удалённая) работа в Учреждении

48. Дистанционной (удалённой) работой является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

49. Дистанционный работник (далее – работник) – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с частью 2 статьи 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьёй 312.9 ТК РФ.

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

51. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

52. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

53. Режим рабочего времени работников Учреждения, работающих дистанционно (удаленно), устанавливается в соответствии с режимом работы Учреждения.

Режим рабочего времени работников, переведённых на дистанционную работу, может быть изменён по соглашению сторон трудового договора.

Режим рабочего времени каждого работника конкретизируется в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору либо локальном нормативном акте Учреждения.

54. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору или локальным нормативным актом Учреждения, согласно графика отпусков, утверждённого в Учреждении.

Иные виды отпусков предоставляются дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ, в соответствии с настоящим коллективным договором Учреждения, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения совета трудового коллектива, трудовым договором и иными актами, содержащими нормы трудового права.

55. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 ТК РФ.

56. Учреждение вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Учреждения на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Учреждения также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Список работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

57. Особенности регулирования труда дистанционных работников в Учреждении закреплены в Положении о дистанционной работе в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску», разработанном в соответствии с ТК РФ, с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

Глава 5. Рабочее время

58. 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

59. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

60. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором конкретного работника.

61. Режим работы Учреждения: с 9.00 час. до 18.00 час.

62. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

1) работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
2) работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

3) работников, являющихся инвалидами I и II группы, – не более 35 часов в неделю;

4) 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) обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время – не более половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста (ст. 92 ТК РФ);

6) женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ);

7) медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

8) медицинских работников – 36 часов в неделю (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

63. Продолжительность рабочей недели устанавливается для каждой категории работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

64. Режим рабочего времени работников Учреждения, работающих по сменному графику, определяется согласно графика сменности, составленного ответственным лицом, согласованного с представительным органом работников и утвержденного работодателем.

65. Режим рабочего времени каждого работника конкретизируется в трудовом договоре, с учётом результатов специальной оценки условий труда.

66. Работодатель обязуется вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

67. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

68. Работа в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При

этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

69. В случае производственной необходимости работодатель вправе привлечь работника, с письменного согласия, к сверхурочной работе.

К сверхурочной работе в Учреждении не привлекаются:

беременные женщины;

работники в возрасте до 18 лет;

работники в период действия ученического договора.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязуется обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

70. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

71. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учётом специфики работы Учреждения может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются руководящие работники и специалисты по графику, согласованному с представительным органом работников.

72. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

73. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

74. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

75. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий работы.

76. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

77. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

78. Работникам Учреждения, которые могут эпизодически по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается режим работы с ненормированным рабочим днём.

79. Ненормированный рабочий день в Учреждении установлен работникам, занимающим следующие должности:

- 1) заместитель директора – 10 (десять) календарных дней;
- 2) начальник отдела (кроме начальника хозяйственного отдела) – 10 (десять) календарных дней;
- 3) начальник хозяйственного отдела – 5 (пять) календарных дней;
- 4) заместитель начальника отдела – 5 (пять) календарных дней;
- 5) заведующий отделением (кроме заведующего отделением временного пребывания и заведующего отделением срочного социального обслуживания, социального сопровождения и социальной реабилитации инвалидов) – 5 (пять) календарных дней;
- 6) заведующий отделением временного пребывания – 10 (десять) календарных дней;
- 7) заведующий отделением срочного социального обслуживания, социального сопровождения и социальной реабилитации инвалидов – 10 (десять) календарных дней;
- 8) водитель автомобиля – 5 (пять) календарных дней.

80. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесённого в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

81. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днём к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

82. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

83. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и не может превышать 4 часов в день.

84. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность

рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

85. Работа по совместительству не является сверхурочной работой.

86. В Учреждении применяется суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается полугодие.

Глава 6. Время отдыха

87. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

88. Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

89. Общими выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

90. Выходные дни работникам Учреждения, работающим по сменному графику, предоставляются в соответствии с графиком сменности.

91. Работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час: с 13.00 час. до 14.00 час.

92. Работникам Учреждения, работающим по сменному графику, на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодателем обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

93. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

94. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

95. Инвалидам, работающим в Учреждении, независимо от группы инвалидности предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со статьёй 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

96. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

97. Работникам Учреждения устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1.

98. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена пунктом 79 настоящего Коллективного договора.

99. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работнику ежегодно (за каждый отработанный год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

100. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

101. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

102. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

103. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3) работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

104. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

105. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

106. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

107. Работники Учреждения имеют право на предоставление отпуска в удобное для них время в случаях, установленных действующим законодательством РФ:

1) несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);

2) родители, в том числе приёмные, опекуны или попечители, воспитывающие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

3) работники, награждённые знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР» (ч. 1 ст. 23 Федерального закона № 125-ФЗ от 20.07.2012 «О донорстве крови и её компонентов»);

4) женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);

5) работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет (до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет) (ст. 262.2 ТК РФ);

6) супруг, который желает воспользоваться отпуском в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

7) супруг военнослужащего, который желает уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга (п. 11 ст. 11 Федерального закона № 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»);

8) Участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность (ст. 14-19 Федерального закона № 5-ФЗ от 12.01.1995 «О ветеранах»);

9) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

108. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

109. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

110. Если работник не может использовать отпуск в дни, установленные графиком, то он имеет право обратиться к работодателю с просьбой о его переносе.

111. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

112. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

113. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

114. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

115. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

116. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

117. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

118. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

119. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

121. Работодатель по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 ТК РФ обязуется устанавливать ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время:

- 1) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- 2) работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 3) одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребёнка до 14 лет;
- 4) работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

122. Порядок предоставления работникам отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, порядок и выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска, государственные гарантии, предоставляемые в период указанного отпуска, определяются федеральными законами.

123. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

124. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

Глава 7. Оплата труда

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

126. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

127. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

128. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

129. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

130. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

131. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

132. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

133. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

134. 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.

135. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения производится в размере 30 (тридцати) процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная доплата предоставляется за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

136. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

137. Работникам Учреждения устанавливается доплата за характер выполняемой работы и специфику труда в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

138. Работникам Учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов. Данная выплата производится всем работникам Учреждения, работающим в Черемховском районе, кроме р.п. Михайловка, отнесённого к посёлкам городского типа.

139. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

140. Всем работникам Учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

141. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам Учреждения устанавливается в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведённой в установленном законодательством порядке.

142. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учётом уровня инфляции (потребительских цен).

143. Заработная плата выплачивается непосредственно работникам Учреждения два раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

144. Иные денежные выплаты (премии, ежемесячные денежные поощрения и т.п.), начисляемые за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, за стаж непрерывной работы, премиальные выплаты по итогам

работы месяц, полугодие и год, выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

145. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

147. Материальная помощь выплачивается работнику (родственнику работника) в течение месяца, со дня поступления в Учреждение заявления работника (родственника работника) о возникновении оснований, указанных в Положении о порядке оказания материальной помощи работникам областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску», с приложением к нему документов, подтверждающих право на получение материальной помощи.

148. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора, о размерах суммы, причитающейся работнику при увольнении, работодатель обязан, в указанный выше срок, выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

149. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

150. Работникам Учреждения после начисления заработной платы, согласно статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, ежемесячно, с 1 по 5 число месяца, следующего за расчётным, предоставляются расчётные листы, содержащие полную информацию о заработной плате работника в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Глава 8. Гарантии, компенсации, социальные льготы

151. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Социальные льготы – выплаты работодателя по обеспечению социальной защиты работников учреждения.

152. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- 1) при заключении трудового договора (главы 10-11 ТК РФ);
- 2) при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- 3) при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- 4) по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
- 5) при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- 6) при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- 7) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- 8) в связи с задержкой выдачи трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности) при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- 9) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

153. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), среднего заработка, а также возмещение расходов,

связанных со служебной командировкой, на основании подтверждающих расходных документов, в соответствии с Положением о служебных командировках работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

154. Работодатель обязан освобождать 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 РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

155. Работодатель обязуется предоставлять работникам Учреждения, совмещающим работу с получением образования, все гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

156. Обеспечение гарантий и установление компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, при возможном высвобождении работников:

1) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ);

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

2) выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора по следующим основаниям:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

3) при сокращении численности или штата работников Учреждения, при равной степени качества работы и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдаётся следующим работникам:

- семейным (при наличии двух или более иждивенцев);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации;

лицам предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

Не могут быть уволены два работника из одной семьи одновременно.

4) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в Учреждении работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, в том числе вакансии, имеющиеся в структурных подразделениях, расположенных в г. Свирске и Черемховском районе;

5) о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись в срок не менее, чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

б) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока со дня его предупреждения, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

157. Стороны коллективного договора пришли к соглашению по решению других вопросов в части обеспечения гарантий и установления компенсаций в Учреждении:

1) при переводе работника на другую ниже оплачиваемую работу, в соответствии с медицинским заключением, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня его перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ);

2) при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размер и условия которого устанавливаются федеральными законами РФ;

3) при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью

работника. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами РФ (ст. 184 ТК РФ);

4) на время прохождения работником медицинского осмотра (обследования) за работником, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту основной работы (ст. 185 ТК РФ);

5) работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в подпункте 6 пункта 158 настоящего Коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6) работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

7) работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ);

8) в случае сдачи работником крови и её компонентов:

в день сдачи работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

в случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

после каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов;

за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи крови и её компонентов, и, предоставленные в связи с этим, дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

9) работникам Учреждения оказывается материальная помощь в случаях и размере, предусмотренных Положением о порядке оказания материальной помощи работникам областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску».

Глава 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

158. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для обеспечения деятельности Учреждения;

2) работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

3) работники обязуются:

проходить профессиональную переподготовку и повышать квалификацию не реже чем один раз в пять лет.

Глава 10. Охрана труда

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

160. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за её пределами при исполнении им трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

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

2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6) разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8) приобретение за счёт 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;

9) оснащение средствами коллективной защиты;

10) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам 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 определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

11) 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;

12) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

13) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт 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;

14) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам 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 определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

15) 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 учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

17) расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

18) 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;

19) 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 пенсионного и 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;

20) 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;

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

22) 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;

23) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения Совета трудового коллектива или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

24) 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;

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

26) 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;

27) при приёме 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.

162. Работодатель имеет право:

1) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ, предоставления услуг приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, предоставления услуг, обеспечивать хранение полученной информации;

2) вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

3) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, предоставлением услуг, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны 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, и его территориальным органам (государственной инспекции труда).

163. Обязанности работников в области охраны труда:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, правилами и инструкциями по охране труда, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Учреждения;

2) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5) 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 определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7) немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, 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;

8) 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.

164. Каждый работник в области охраны труда имеет право на:

1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) 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;

4) 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;

5) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6) обучение по охране труда за счёт средств работодателя;

7) дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

8) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором;

9) 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;

10) 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;

11) 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);

12) 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.

Глава 11. Заключительные положения

165. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

166. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников Учреждения один раз в год.

167. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Коллективного договора.

168. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения, вносимые в настоящий Коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства РФ.

169. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

170. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года – с 1 декабря 2023 года по 30 ноября 2026 года и вступает в силу с даты подписания его сторонами.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

Директор ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску»



Л.П. Прокофьева

2023 г.

Представитель работников:

Председатель Совета трудового коллектива ОГБУ «УСЗСОН по городу Черемхово, Черемховскому району и городу Свирску»

 В.И. Зубцова

«1» декабря 2023 г.