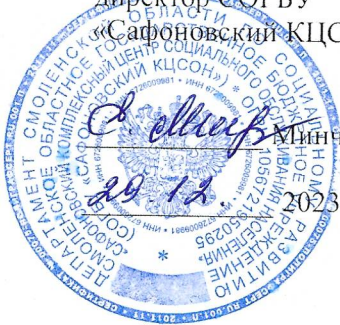


смоленское областное государственное бюджетное учреждение
«Сафоновский комплексный центр социального обслуживания населения»

Представитель работников-
председатель первичной
Профсоюзной организации

 Л.Е. Макарова
29.12 2023 года

Представитель работодателя-
директор СОГБУ
«Сафоновский КЦСОН»

 Минченкова Е.Л.
29.12.2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01 января 2024 года по 31 декабря 2026 года
одобрен на общем собрании трудового коллектива СОГБУ «Сафоновский КЦСОН» от
29.12.2023 года

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
Отдел социальной защиты населения в Сафоновском районе
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
<u>29.12.2023</u>
рег. № <u>35</u>
г. специалист
Подпись: <u>А.А. Горбачева</u>

Раздел 1 Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Сафоновский комплексный центр социального обслуживания», именуемое далее «Работодатель» в лице директора Минченковой Е. Леонидовны, действующего на основании Устава, и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Макаровой Любви Егоровны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальные трудовые и иные аналогичные отношения организации.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.4. В исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Основные права и обязанности

2.1. Основные права и обязанности.

2.1.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным трудовым законодательством, коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором.
- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором.
- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством в труде.

- Обязательное социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

- Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом гарантий при прохождении диспансеризации.

- и иные права, предусмотренные ТК РФ и локально-нормативными актами.

2.1.2. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

- Соблюдать трудовую дисциплину.

- Выполнять установленные нормы труда.

- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

- Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

- Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья. Работник обязан соблюдать правила по охране труда, по противопожарной и электробезопасности, держать рабочее место в порядке, соблюдать санитарно-гигиенические требования, а также оповещать любым способом связи своего работодателя, работника отдела кадров о не выходе на работу. (ч. 5 ст. 81)

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

- Проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- Сообщать работодателю о получении микротравмы.

- Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя.

2.2.1. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

- Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в чистоте.

- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

- Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

2.2.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

- Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

- Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора, подписанного сторонами, в 2-х экземплярах, по экземпляру для каждой из сторон, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия испытания, об обязательности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных ст. 70 ТК РФ.

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

3.5. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.7. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает не обходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.8. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством (ст. 77 Трудового кодекса РФ):

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника, согласно ст.ст. 71 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом прав заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут (ст. 312.8 Трудового кодекса РФ):

- по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

- с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям п.2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.9. При расторжении трудового договора с работником по причине ликвидации предприятия, сокращения численности штата – Работодатель под роспись уведомляет Работников о сокращении за 2 месяца, а так же за 2 месяца доводит до сведения центра занятости населения о высвобождении работников.

3.10. Преимущественное право рабочего места при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- работники пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласно Приложению № 1 к настоящему коллективному договору.

Работник должен быть ознакомлен с правилами трудового распорядка под роспись.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. Начало работы с 9 часов 00 минут, окончание работы в 18 часов 00 минут, перерыв на обед с 13-00 часов до 14-00 часов. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам может предусматриваться выполнение 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).

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.1. Для женщин работающих в сельской местности устанавливается 36 часовая неделя.

4.1.2. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 №1 81-ФЗ).

4.2. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – 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 актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, о направлении в служебные командировки производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

4.5. В организации по соглашению сторон может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе таких условиях оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется на каждый рабочий год согласно утвержденному графику отпусков, с учетом председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.4. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. (Приложение № 2).

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней. Работникам, организации в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 116 - 120 ТК РФ) (Приложение № 3).

5.6. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого устанавливается по соглашению с руководителем учреждения.

5.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством руководитель может предоставить по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

5.8. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения платы.

Раздел 6. Оплата труда.

6.1. Размер заработной платы работников устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», утвержденным

постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 года № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений», а также постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания и граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и Положением о системе оплаты труда смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Сафоновский комплексный центр социального обслуживания населения», согласно Приложению № 4, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат работникам смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Сафоновский комплексный центр социального обслуживания населения», согласно Приложению № 5 к настоящему коллективному трудовому договору.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за указанный период нормы рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и статьей 133 ТК РФ.

6.3. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца. Выдача заработной платы, хозяйственных, командировочных расходов и подотчетные суммы для оплаты хозяйственных расходов осуществляется путем перечисления денежных средств на счета банковских карт, оформленных работникам по их личным заявлениям. Если установленный срок выплаты заработной платы совпадает с выходным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Работодатель обязан извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы и размерах произведенных удержаний (ст. 136 ТК РФ).

6.4. При расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в выходные и праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее одной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо не только учитывать тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

6.5. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

6.6. В состав заработной платы, не превышающей минимального размера труда, не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.7. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.8. Расчет и перечисление пособий и иных страховых и социальных выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.9. При наличии средств фонда оплаты труда из внебюджетных средств работникам учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении основного оплачиваемого ежегодного отпуска не более 1 раза в текущем году;

- в случае особой нужды в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на иждивении).

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора учреждения и документов, подтверждающих право работника на оказание материальной помощи.

В связи со смертью самого работника учреждения материальная помощь выплачивается умершему работнику (супругу (е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов подтверждающих родственные связи.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труд применяются меры поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ, в тоже время работодател может применять иные меры поощрения в зависимости от трудового вклада работника. Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрений.

7.2. В СОГБУ «Сафоновский КЦСОН» применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- награждение почетной грамотой; (Приложение № 7)
- выдача премии. (Приложению № 6).

7.3. Поощрения оформляются приказом директора учреждения с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также устанавливаться других локальных нормативных актах учреждения.

Раздел 8. Социальные гарантии

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

- а) одинокие родители;

б) работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

в) работники при наличии у них путевок на курортно-санаторное лечение.

8.2. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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

а) со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;

б) смертью родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер) – до 5 календарных дней;

в) рождением ребенка – до 5 календарных дней;

г) в случае дня рождения – 1 рабочий день;

д) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

е) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

ж) - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

з) - отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней;

и) - работники, осуществляющие уход за членом семьи и иным родственником являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

8.4. Лица, совмещающие работу с получением среднего профессионального образования высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, имеют право использовать очередной отпуск в летнее время.

8.5. В целях охраны здоровья и сохранения способности к труду, предупреждения своевременного выявления профзаболеваний работодатель обеспечивает прохождении предварительных и периодических медосмотров отдельным категориям работников (Приложение № 8).

8.6. Работникам при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы согласно ст. 185.1 ТК РФ.

8.7. Работники в случае сдачи крови и ее компонентов предоставляются дополнительные дни отдыха согласно ст. 186 ТК РФ.

Раздел 9. Охрана труда

9.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 10);

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

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

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 9);

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с

индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.3. При отказе работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.4. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного органа работников для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

9.5. Работник обязан:

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

Раздел 10. Заключительное положение

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с «01» января 2024 года по 31 декабря 2026 года и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

10.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду.

Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

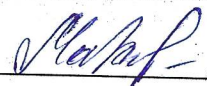
10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор подписали:

Работодатель:
СОГБУ «Сафоновский КЦСОН»

 Е. Л. Минченкова
«29» 12 2023 год

Председатель профсоюзной первичной
организации СОГБУ «Сафоновский КЦСОН»

 Л.Е. Макарова
«29» 12 2023 год