

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения системы социальной защиты населения
«Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района»
на 2024 – 2027 гг.

От работодателя:

Директор МБУССЗН «Комплексный
центр социального обслуживания
населения Ракитянского района»


И.В. Захарова
«15» февраля 2024г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУССЗН «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Ракитянского района»


Е.Н. Черных
«15» февраля 2024г.

Принят на общем собрании работников

Протокол от «15» февраля 2024 г. № 1

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«15» февраля 2024 г.
Регистрационный номер 2/15/24 КО
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
 Квашинцев ЕВ



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор:
директор муниципального бюджетного учреждения системы социальной защиты населения
«Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» Захарова Ирина
Викторовна.

2. Сведения о представителе работников, подписавшего коллективный договор:
председатель первичной профсоюзной организации Черных Елена Николаевна.

3. Юридический адрес организации: Белгородская область, п. Ракитное, ул. Советская, д.6

4. Телефон представителя работодателя: (47245) 55-9-23

5. Телефон представителя работников: (47245) 55-6-77

6. Вид экономической деятельности: 88.10. Предоставление социальных услуг без
обеспечения проживания престарелым и инвалидам 88.99 Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки

7. Численность работников организации: 95 человек.

**8. Наличие приложений к коллективному договору муниципального бюджетного
учреждения системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Ракитянского района»:**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУССЗН
«Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района»

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБУССЗН «Комплексный центр
социального обслуживания населения Ракитянского района»

Приложение № 3 Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального
бюджетного учреждения системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Ракитянского района»

Приложение № 4 Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников
МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района»

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Раздел 1. Общие положения.....	4
Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	5
Раздел 3. Права и гарантии Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.....	8
Раздел 4. Дистанционная (удаленная) работа.....	10
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха, порядок предоставления и продолжительность отпуска.....	12
Раздел 6. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.....	16
Раздел 7. Материальная помощь.....	19
Раздел 8. Гарантии и льготы работников.....	20
Раздел 9. Охрана труда и здоровья.....	20
Раздел 10. Пожарная безопасность.....	25
Раздел 11. Заключительные положения.....	26
Приложение № 1.....	28
Приложение № 2.....	31
Приложение № 3.....	39
Приложение № 4.....	44

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - муниципальным бюджетным учреждением системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района», в лице директора муниципального бюджетного учреждения системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» Захаровой Ирины Викторовны (далее - Работодатель) и работниками муниципального бюджетного учреждения системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района», в лице председателя первичной профсоюзной организации Черных Елены Николаевны (далее - Работники).
- 1.2. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.
- 1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района», в том числе и на Работников, не являющихся членами профсоюза.
- 1.5. В коллективном договоре конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.
- 1.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего Договора.
- 1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района», по всем условиям коллективного договора.
- 1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.9. Общие обязательства работодателя и работников:
- 1) Работодатель обязуется:
 - добиваться стабильного финансового положения МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района»;
 - учитывать мнение представителя коллектива МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» по проектам текущих и перспективных планов и программ, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.
 - 2) Работники обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору и должностным инструкциям;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, соглашений, настоящего коллективного договора, других законодательных актов;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- беречь имущество МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района».

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые правоотношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях.

2.2. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействия с дистанционными Работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1-22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя и его заместителей – не более шести месяцев), согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. При приеме на работу Работодатель МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, провести вводный инструктаж по охране труда.

2.9. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. При заключении трудового договора впервые, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Порядок перевода

2.11. Перевод на другую постоянную работу в пределах МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность допускается только с письменного согласия работника (заявления).

Перемещение работника в пределах МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» может быть произведено без его согласия, если при этом не изменены существенные условия трудового договора, касающиеся, в том числе, определенного работника, исходя из его возраста, состояния здоровья, семейных и других обязательств.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.13. В случае производственной необходимости Работодатель МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» имеет право перевести работника на срок не более одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в пределах учреждения с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе без его согласия, согласно действующего Трудового законодательства.

2.14. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующей более низкой квалификации.

Порядок увольнения

2.15. Общие основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

- 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 ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 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 (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Оптимизация численности штатов

2.16. В случае расторжения трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 58 ТК РФ работник должен быть предупрежден Работодателем МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» в письменной форме не позднее, чем за три дня до своего увольнения.

2.17. В случае расторжения трудового договора в соответствии со ст. 80 ТК РФ работник обязан предупредить руководство учреждения в письменной форме о своем намерении не менее чем за две недели.

2.18. В случае расторжения трудового договора в соответствии со ст. 71 ТК РФ работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три дня до увольнения с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.19. Расторжение трудового договора оформляется приказом директора МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района».

2.20. В день увольнения Работодатель обязан выдать сотруднику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, окончательный расчет производится после предоставления в бухгалтерию обходного листа. Днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

2.21. Стороны договорились считать массовым увольнение, если в течение месяца количество высвобождаемых по п. 2 ст. 81 ТК РФ составляет более 10 % от общего количества работающих.

Работодатель обязуется при каждом факте высвобождения работников заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в службу занятости:

- проекты приказов о сокращении численности штатов;
- планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства (список вакансий, а также должностей, занятых совместителями и в случаях проводимой доплаты за их выполнение).

2.22. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют сотрудники:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- проработавшие в учреждении более 15 лет.

2.23. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.24. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное время от работы, не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. ПРАВА И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИЛИ ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

3.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

3.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

3.7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

3.8. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38

вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

4.2. 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).

4.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

4.4. Дистанционная работа устанавливается для тех категорий работников, которые имеют возможность полноценно выполнять свою трудовую функцию, находясь вне стационарного места работы.

4.5. В период дистанционной работы работник обязуется выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором вне места нахождения работодателя (его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а работодатель обязуется обеспечивать работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

4.6. Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру работника в период дистанционной работы.

4.7. Работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием для работы: компьютер, многофункциональное устройство, а также иную офисную технику, необходимую для полноценного выполнения работником его трудовой функции.

4.8. Работодатель компенсирует работнику расходы, связанные с выполнением им своих должностных обязанностей во время дистанционной работы в размере и на условия, установленных Положением о дистанционной работе Учреждения.

4.9. Обмен служебной документацией осуществляется посредством электронной почты.

4.10. В период выполнения дистанционной работы работником работодатель несет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКА

5.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» составляет 40 часов в неделю. Для работников (женщин), работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, с началом работы в 8.00 часов и окончанием работы в 17.00 часов, с перерывом на обед с 12.00 часов до 13.00 часов. Для работников (женщин), работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, с началом работы в 8.00 часов и окончанием работы в 16.12 часов, с перерывом на обед с 12.00 часов до 13.00 часов.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели.

5.5. Водителям МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» устанавливается ненормированный режим рабочего времени.

5.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их согласия, перечисленных в п. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

5.7. Работников могут переводить на срок не более 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой не менее среднего заработка.

5.8. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

5.10. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

-Работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
 - Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
 - женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного Работодателя) (ст. 260 ТК РФ);
 - Работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя) (ст. 123 ТК РФ);
 - супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);
 - гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);
 - военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);
 - лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).
- 5.11. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право Работника на выбор новой даты начала отпуска.
- 5.12. При предоставлении ежегодного отпуска Работникам Учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ).
- 5.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ.).

5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

5.16. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. 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.

5.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году

5.20. Работникам, имеющим группу инвалидности, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995г. №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.21. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия. Отказ работника от выполнения требований работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв работника из отпуска оформляется приказом работодателя, одновременно определяется время, когда будет представлена неиспользованная часть отпуска. Соглашение работника об отзыве из отпуска служит его личной подписью в приказе в строке «С приказом ознакомлен». При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы.

5.24. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой его самого или его детей - 5 рабочих дней;
- с похоронами мужа, жены, отца, матери, сына, дочери, брата, сестры - 5 рабочих дней;
- с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- с сопровождением детей в школу на День знаний родителям, чьи дети идут в первый класс - 1 рабочий день.

5.25. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:
- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

5.26. Предоставлять Работникам отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:
- заявления Работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

5.27. Работодатель освобождает от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы Работников при вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.28. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за 1 рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

5.29. Работники предоставляют Работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Оплата труда работников МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда;

- на основании Положения об оплате труда работников МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» (Приложение №3).

6.2. Формирование системы оплаты труда работникам учреждения осуществляется с применением утверждаемых Правительством Белгородской области базовых окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.3. Размер базового оклада директора определяется трудовым договором и не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем.

6.5. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

6.6. Установить минимальный размер оплаты труда в размере 19 242 рубля.

В дальнейшем, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

6.7. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Заработная плата работникам МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» выплачивается ежемесячно в установленные сроки: 25 число – заработная плата за первую половину месяца, 10 число – окончательный расчет (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление главы администрации Ракитянского района от 22 апреля 2010г. № 56).

6.9. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

6.10. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются базовый оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом (выплаты компенсационного характера).

6.11. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.12. Средства, поступающие от оплаты социальных услуг, зачисляются на лицевой счет МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» и направляются на стимулирование труда работников Центра, а также на дальнейшее развитие учреждения.

6.13. Специалистам, занятым в муниципальном секторе социального обслуживания, проживающим и (или) работающим в сельской местности и имеющим высшее или среднее профессиональное образование, или обучающимся по заочной форме обучения по специальности устанавливаются повышенные на 25 процентов базовые оклады (в соответствии со ст. 51, 52 «Социального кодекса Белгородской области» от 28.12.2004г. №165).

6.14. Работодатель при наличии экономии по фонду оплаты труда по согласованию с начальником управления социальной защиты населения администрации Ракитянского района вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным (базовым) окладам, выплачивать материальное поощрение за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность полученного задания, увеличенного в связи с производственной необходимостью объема работ.

6.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в процентах и по балловой системе по согласованию с начальником управления социальной защиты населения администрации Ракитянского района и в соответствии с Положением о выплате надбавок стимулирующего характера работникам МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района».

6.16. Выплаты стимулирующего характера являются обязательными при условии соблюдения качества предоставляемых услуг.

6.17. Сумма средств на стимулирующие надбавки может расходоваться при наличии фонда экономии оплаты труда. Директор вправе в пределах средств самостоятельно определять размеры стимулирующих надбавок.

6.18. Премии работникам назначаются директором МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» по согласованию с начальником управления социальной защиты населения администрации Ракитянского района. К премиям, выплачиваемым работникам центра за счёт экономии фонда оплаты труда относятся годовые и единовременные премии. Размер единовременной премии каждого конкретного работника определяется в зависимости от его личного вклада в результаты работы коллектива, своевременного и качественного выполнения функций и обязанностей, проявление инициативы, за добросовестный подход к порученному делу, за организацию

(участие организации) в социально-значимые мероприятия, за активное участие в общественных мероприятиях и спортивных соревнованиях и максимальным размером не ограничивается. Сотрудникам центра может выплачиваться единовременная премия при наличии фонда экономии оплаты труда в связи с профессиональными праздниками, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта).

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

6.20. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

6.21. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

6.22. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктом 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.24. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

6.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.26. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в абз. 6.25. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.27. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача

заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Материальная помощь выплачивается работникам МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» за счёт экономии по фонду оплаты труда в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

- в случае смерти супруги, супруга, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению;
- в случае смерти работника центра помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника центра;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника центра при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению;
- в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции (обследования), восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесённой аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения;
- в случае рождения ребёнка, регистрации брака при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению;
- по случаю получения ребёнком работника центра среднего образования по завершению обучения в школе, на участие в выпускном мероприятии, помощь оказывается на основании письменного заявления работника;
- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет).

Решение о выплате и размере материальной помощи определяется приказом директора МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» по согласованию с начальником управления социальной защиты населения администрации Ракитянского района.

7.2. Работникам на основании письменного заявления при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск оказывается материальная помощь за счёт экономии по фонду оплаты труда в размере двух должностных окладов, но не более одного раза за один календарный год.

7.3. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная материальная помощь в размере двух должностных окладов. Единовременная материальная помощь устанавливается при увольнении работника,

достигшего пенсионного возраста, проработавшего в системе социальной защиты населения не менее 10 лет.

8. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 2ТК РФ);
- Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- Обеспечить персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 01.04.1996г. № 27-ФЗ, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- Работодатель имеет право в пределах фонда оплаты труда производить выплаты материального поощрения, материальной помощи, стимулирующих доплат и надбавок по результатам оценки деятельности каждого работника, структурного подразделения и в целом Учреждения за отчетный период.

8.2. Профком обязуется:

- Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;
- Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

8.3. Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при материальных затруднениях.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда и здоровья в МБУССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения Ракитянского района» возлагаются на Работодателя и лиц, прошедших специальное обучение и назначенных

приказом как ответственные по обеспечению безопасных условий охраны труда и здоровья.

9.3. Контроль за своевременным расходованием средств по смете и выполнением плана мероприятий по охране труда стороны обязуются проводить совместно, предусмотрев мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовому обеспечению;
- д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений и т.д.

9.4. Работодатель обеспечивает приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении.

9.5. Работодатель создает на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюза комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

9.6. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

9.7. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

9.8. Работодатель обязан обеспечить:

- контроль за безопасностью работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;

- контроль при применении средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
 - условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией работ;
 - проведение периодических ежегодных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров всех работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение, с учетом мнения профсоюзного комитета, инструкций по охране труда для работников.
 - полномочное участие профсоюза (его представителей) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- 9.9. Работодатель обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников комитета (комиссии) по охране труда, в том числе прохождение обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций и содействуют прохождению обучения по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда.
- 9.10. Работодатель обеспечивает работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими

средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленным законодательством типовыми отраслевыми нормами, а также установление и выплату надбавок, предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на производствах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

9.11. Работодатель обеспечивает включение в коллективные договоры мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», и использованию возможностей отнесения затрат в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции, работ, услуг в соответствии с подпунктом 7 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации, с целью уменьшения налогооблагаемой базы. Разрабатывают и внедряют систему мер поощрения сотрудников, организаций, выполнивших нормы комплекса ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

9.12. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные, периодические медицинские осмотры и диспансеризацию;
- согласовывать с Работодателем день прохождения диспансеризации.

9.13. 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 ним места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

9.14. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

9.15. 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.

9.16. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.17. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение 3 рабочих дней после прохождения диспансеризации.

9.18. В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными статьями 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, статьями 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999г. № 52-ФЗ (в редакции от 28.11.2015г.) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

9.19. Профсоюз обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, цехах производствах;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;
- ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;
- организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

9.20. Профсоюз обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО

9.21. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.22. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

9.23. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.24. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. В соответствии со статьей 37 Федерального закона «О пожарной безопасности» от 21.12.1997 № 69-ФЗ, Руководитель учреждения имеет право:

- Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;
- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10.2. Руководитель учреждения обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Содействовать деятельности добровольных пожарных;
- Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

10.3. Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

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

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

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.6. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

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

11.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, смены председателя профсоюзного комитета, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.