

Государственное автономное учреждение Саратовской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района»
(ГАУ СО КЦСОН Ртищевского района)

Председатель
профсоюзного комитета
Е.В. Романова
" " " " 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
О.И. Гордина
" " " " 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОД

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области
Регистрационный № 606/ре-2022-КА 2022 года

от 03.11.2022
Директор П.В. Мухомов

г. Ртищево, Саратовская область

2022

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3-5
Раздел 2. Права и обязанности сторон.....	5-9
Раздел 3. Оплата труда.....	9-13
Раздел 4. Гарантии занятости.....	13-15
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	15-18
Раздел 6. Развитие кадрового потенциала.....	18-19
Раздел 7. Охрана труда.....	19-26
Раздел 8. Обязательное пенсионное страхование и обеспечение социальных гарантий работникам.....	26-27
Раздел 9. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.....	27-29
Раздел 10. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению института семьи.....	29
Раздел 11. Социальная защита молодежи.....	30-31
Раздел 12. Участие работников и профсоюзной организации в управлении учреждением.....	31-32
Раздел 13. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.....	32-34
Раздел 14. Заключительные положения.....	34-35

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Первичной профсоюзной организацией и государственным автономным учреждением Саратовской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» и руководством государственного автономного учреждения Саратовской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» на 2022-2025 годы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральный закон от 15.12.2001 года №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 29.12.2006 года №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- Федеральный закон от 16.07.1999 года №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования в РФ»;
- Федеральный закон от 25.07.2002 года №113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;
- Приказ Минздравсоцразвития от 20.04.2006 г. № 297 "Об утверждении норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики";

- Закон Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» от 19.06.1998 года № 31-ЗСО (с изменениями и дополнениями от 02.06.2015 г.);

- Постановление Правительства Саратовской области от 01.03.2005 года № 74-П «О Перечне должностей работников государственной системы социальных служб, имеющих право на меры социальной поддержки и о нормах их обеспечения»;

- Постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2021 года № 456-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 26 марта 2020 года № 208-П».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются, с одной стороны Работодатель, который представляет интересы Учреждения и с другой – работники Учреждения, в лице Председателя профсоюзного комитета.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 04.10.2022 года и действует до 03.10.2025 года.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет /ст. 43 ТК РФ/.

1.6. Настоящий коллективный 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 условий настоящего коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников независимо от принадлежности к профсоюзу. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективных договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.8. Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

Раздел 2. Права и обязанности сторон

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2 Обязанности работодателя: /ст.22 ТК РФ/

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления 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;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- 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.

2.3. Обязанности профсоюзной организации:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного на производстве;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения коллективного договора;

- производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- представлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательных для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения;
- информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профсоюзной организации, событиях профсоюзной жизни;
- представлять интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.4. Обязанности работников: /ст.21 ТК РФ/

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать 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).

2.5. Права работодателя: /ст.22 ТК РФ/

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- 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 ТК РФ;

-создавать производственный совет в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

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

2.6. Права профсоюзного комитета: /Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»/

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;

- на содействие занятости;

- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

- на информацию;

- на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;

-на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;

- на социальную защиту работников;

-на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

2.7. Права работников: /ст.21 ТК РФ/

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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, повышение своей квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Основными государственными гарантиями по оплате труда работников являются /ст.130 ТК РФ/:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, которые включают индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и

своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

3.2. В связи с этим, обязательствами работодателя являются:

- обеспечить, чтобы месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не могла быть ниже минимального размера оплаты труда /ст. 133 ТК РФ/ и поэтапно повышать минимальный размер оплаты труда до размера, предусмотренного прожиточного минимума трудоспособного гражданина в регионе;

- производить выплату заработной платы своевременно, 7 и 22 числа каждого месяца /ст. 136 ТК РФ/. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- производить исчисление заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ;

- производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала /ст. 136 ТК РФ/;

- перечислять страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, при этом страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм;

- выплачивать в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику выплат с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки ключевой Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно /ст. 236 ТК РФ/;

- производить доплату за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, совмещение должностей, исполнение обязанностей сотрудников, находящихся в отпуске и по болезни, исходя из отпущенного фонда заработной платы.

3.3. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания, травмы.

3.4. В свою очередь профсоюзная организация:

- обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;

- организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда
- за несвоевременную выплату заработной платы может:
 - а) потребовать в соответствии со ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности;
 - б) обратиться в орган Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора /ст.5.31 КоАП РФ/;
 - в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст.372 ТК РФ/;
 - г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст.23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:
 - если комиссия по трудовым спорам /КТС/ в учреждении отсутствует;
 - если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор /за исключением переноса срока из-за неявки работника /ст.390 ТК РФ/;
 - если профсоюз и работники не согласны с решением КТС /ст.390 ТК РФ/.

3.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ и на основании утвержденного Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения Саратовской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района».

3.5.1. Работнику на основании приказа, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Саратовской области Ртищевского района, работодатель выплачивает премию.

3.5.2. В приказе о премировании указываются: вид премирования, основание для выплаты премии, перечень лиц, подлежащих премированию, размер премии.

3.5.3. Работодатель вправе выплачивать премии в межрасчетный период – в дни, которые не являются днями выплаты заработной платы.

3.6. Директору Учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, применяется выплата в виде материальной помощи к ежегодному отпуску по приказу учредителя – Министерства труда и социальной защиты Саратовской области: к ежегодному отпуску в размере 2 должностных окладов; награждение единовременной премией к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) в размере 2 должностных окладов.

3.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда материальная помощь сотрудникам учреждения может выплачиваться в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), при

выходе работника на пенсию по возрасту или по группе инвалидности, утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией, в случае призыва на военную службу.

3.7.1. Решение о выплате материальной помощи сотрудникам учреждения в случаях, указанных в пункте 3.6 настоящего коллективного договора принимается директором на основании заявления сотрудника.

3.7.2. В случае смерти работника членам его семьи (супруг, дети, родители) может быть выплачена материальная помощь.

3.7.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором на основании заявления одного из членов семьи.

3.7.4. На основании заявления сотрудника (члена семьи сотрудника) об оказании материальной помощи, согласованного с директором учреждения издается соответствующий приказ о ее выплате.

3.7.5. Выплата материальной помощи производится в размере 2000 рублей в течение календарного года по приказу директора из средств от приносящей доход деятельности.

3.7.6. Размер выплаты материальной помощи в случае призыва работника на военную службу составляет 5 000 рублей.

3.8. Работникам, награжденным наградами Президента Российской Федерации (государственными), ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации выплачивается единовременная премия в размере трех минимальных размеров оплаты труда.

3.8.1. Работникам, награжденным Почетной грамотой Губернатора Саратовской области, выплачивается единовременная премия в размере от одного до пяти минимальных размеров оплаты труда.

3.8.2. Работникам, награжденным Благодарностью Губернатора Саратовской области, выплачивается единовременная премия в размере от одного до двух минимальных размеров оплаты труда.

3.8.3. Работникам, награжденным Благодарственным письмом, Благодарностью, Почетной грамотой Уполномоченного по правам человека в Саратовской области или Саратовской областной думы, выплачивается единовременная премия в размере от одного до трех минимальных размеров оплаты труда.

3.9. Стороны договорились, что при направлении работодателя или работника в служебную командировку для возмещения дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, суточные работодателю или работнику выплачиваются в размере:

- 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке при командировании в пределах Саратовской области;

- 600 рублей в сутки при командировании в другие регионы Российской Федерации;

- 1000 рублей в сутки при командировании в город Москва и город Санкт-Петербург;
- 1400 рублей в сутки при командировании за пределы Российской Федерации.

3.10. При отсутствии финансирования из областного бюджета возмещение дополнительных расходов, связанных со служебной командировкой, полностью производится из средств, от приносящей доход деятельности /ст. ст. 167, 168 ТК РФ/.

3.11. 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 на основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на момент мобилизации, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором (оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе и в связи с праздничными днями и юбилейными датами, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие).

3.12. Компенсация за неиспользованный отпуск, не превышающий 28 календарных дней за рабочий год, не производится. Такая компенсация выплачивается исключительно при увольнении (ст.127 ТК РФ). Если отпуск сотрудника превышает 28 календарных дней и за текущий год дополнительные дни не использованы, их можно заменить денежной компенсацией.

Расчет с сотрудником работодателем производится не позднее дня приостановления действия трудового договора.

3.13. В большом объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (премия по итогам квартала, года).

Раздел 4. Гарантии занятости

4.1. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Работодатель обязуется применять профессиональные стандарты, обязательные к применению в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации /ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ/.

4.3. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, используются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций /ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ/.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством /ст. 72¹ ТК РФ/.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации /преобразования/, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии пунктом 2 части 81 ТК РФ работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме уведомить профсоюз, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.7. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест /ликвидирует вакансии, увольняет совместителей, по желанию работников осуществляет досрочный уход на пенсию/;

- приостановить прием новых работников других профессий;

- предоставить свободное от работы время /не менее 4-х часов в неделю/ лицам, получившим уведомления об увольнении, для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

4.8. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста /за 5 лет до пенсии/;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14-ти лет.

4.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации учреждения, не допускается:

- с беременными женщинами, а в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее

заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, и иными лицами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет и ребенка – инвалида до 18 лет.

4.11. В целях обеспечения гарантии занятости лиц предпенсионного возраста, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно и необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

4.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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.

4.15. Порядок приостановления действия трудового договора на период военной службы по призыву или контракту о прохождении военной службы, а также о добровольном содействии осуществляется в соответствии со ст.351.7 ТК РФ.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения Саратовской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

5.2.1. Видами времени отдыха являются:

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

5.3. Режим труда и отдыха определяется утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, если нормами действующего законодательства не предусмотрено иное. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (если иное не предусмотрено законодательством), а для отдельных категорий работников – в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности – в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.6. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Положением об оплате труда ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» и Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района».

5.8. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

5.9. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

5.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.10.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 103, 104 ТК РФ.

5.10.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.10.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16-ти лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников от 16-ти до 18-ти лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II групп – не более 35 часов в неделю /ст. 92 ТК РФ/;
- для социальных работников – женщин, работающих на селе – не более 36 часов в неделю /ст. 263.1 ТК РФ/.

5.10.4. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

5.12. Стороны договорились, что в праздничные дни вводится дежурство для систематизации деятельности учреждения, недопущения возникновения чрезвычайных ситуаций, обеспечения условий сохранности оборудования и товарно-материальных ценностей, бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурству могут привлекаться специалисты учреждения, с последующим предоставлением другого дня отдыха, в соответствии ст.153 ТК РФ, либо с оплатой, не менее чем в двойном размере (при условии наличия фонда экономии оплаты труда).

5.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска работникам.

5.15. На основании статьи 119 ТК РФ и в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета, утвержденными постановлением Правительства Саратовской области от 16.04.2003 г. №35-П "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета" предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день следующим работникам:

Наименование должностей	Количество дополнительных дней
Директор	14
Заместитель директора	8
Главный бухгалтер	8
Бухгалтер, специалист в сфере закупок, юрист-консульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по информационным системам, экономист,	

заведующий хозяйством, заведующий отделением, специалист по социальной работе, психолог, психолог в социальной сфере, специалист по работе с семьей, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, делопроизводитель	4
Водитель	3

5.16. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

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

5.18. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 ТК РФ/.

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5.21. Период приостановления действия трудового договора на время прохождения военной службы по мобилизации или службы по контракту включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1.ст.121 ТК РФ).

Раздел 6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Ртищевского района» с учетом особенностей и уровня профессиональной компетенции работников. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарных год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Обучение персонала является системным и периодичным, согласно утвержденного не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, плана-графика обучения.

6.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения профессионального образования работниками за счет средств учреждения.

6.5. Работодатель создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Повышать квалификацию работников в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами.

6.6.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.6.3. В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов /ст. 187 ТК РФ/.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя /ст.214 ТК РФ/.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов /ст. 213.1 ТК РФ/;

- создание и функционирование системы управления охраной труда /ст. 217 ТК РФ/;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда /ст. 212 ТК РФ/;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку /ст. 218 ТК РФ/;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда /ст. 225 ТК РФ/;
- 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 /ст. 221 ТК РФ/;
- оснащение средствами коллективной защиты /ст. 221 ТК РФ/;
- 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 /ст. 219 ТК РФ/;
- 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 /ст. 221 ТК РФ/;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда /ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «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 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 законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации /ст. 228 ТК РФ/;

- 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 /ст. 216.3 ТК РФ/;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на

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

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

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

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

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

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

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий и 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.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.3. Работодатель имеет право /ст. 214.1 ТК РФ/:

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

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 349-ФЗ);

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.4. Работник обязан /ст. 215 ТК РФ/:

- 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 настоящего Кодекса, 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.
- 7.5. Каждый работник имеет право на /ст. 216 ТК РФ/:
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов /ст. 216.2 ТК РФ/;
 - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до

устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами /ст. 216.1 ТК РФ/;

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

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

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

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.6. При несчастных случаях, работодатель (его представитель) обязан /ст. 227 ТК РФ/;

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при

необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- в срок установленный законодательством, проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

7.7. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствуют требованиям охраны труда /ст. 216.1 ТК РФ/.

7.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе / ст. 216.1 ТК РФ/.

Раздел 8. Обязательное пенсионное страхование и обеспечение социальных гарантий работникам

8.1. В целях осуществления социальной защиты работников и членов их семей, работодатель обязуется обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование /ст. 2 ТК РФ/ и осуществлять обязательное социальное страхование работников /ст. 22 ТК РФ/, в порядке, установленном Федеральными законами:

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;

- осуществлять обязательное пенсионное страхование работников и проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в порядке, установленном федеральными законами;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- обеспечить сохранность архивных документов, по стажу, работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, заработной плате сотрудников;

- обновлять перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

8.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств фонда медицинского и социального страхования в Пенсионный фонд;

- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств;

- контролировать своевременность и достоверность предоставляемых в Пенсионный фонд работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных работников;

- осуществлять контроль за деятельностью учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение.

- представлять интересы работников в судах по пенсионным вопросам.

Раздел 9. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих

9.1. Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договор с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;

- гарантировать сохранение должности и среднего заработка работникам, направленным на медицинское обследование и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование на время его проведения /ст.185 ТК РФ/;

- организовать отчетность руководителей подразделений за состоянием охраны здоровья работающих;

- обеспечивать информирование работающих о степени риска повреждению здоровья на рабочем месте;

- обеспечить работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от

работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними должности и среднего заработка /ст. 185 ТК РФ/;

- предусматривать средства (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивать материальную помощь (денежную компенсацию) работникам на медицинское лечение (операция, длительное стационарное лечение и т.д.) либо находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе чрезвычайной ситуации – пожар, наводнение и т.д.);

- работникам не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста, а также работникам, являющимся пенсионерами по старости или по выслуге лет предоставляются два оплачиваемых выходных дня для диспансеризации;

- донорам крови и ее компонентов предоставляются два дня отдыха (один из которых день сдачи крови и ее компонентов) по согласованию с директором учреждения;

- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха, в те дни, которые работник укажет в своем письменном заявлении (Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол №9);

- оплата профессионального обучения и повышения квалификации.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

- контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направляемым на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причину трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией задачи по их предупреждению;

- добиваться от работодателя выделения материальной помощи (денежных компенсаций) работникам на медицинское лечение (операция, длительное стационарное лечение и т.д.) либо находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе чрезвычайной ситуации – пожар, наводнение и т.д.);

- принимать совместно с работодателем решение о размере частичной оплаты из фонда учреждения (при наличии фонда экономии) дополнительных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников и их детей с учетом материального положения работников;

- контролировать использование путевок и расходовать использование средств социального страхования.

Раздел 10. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению института семьи

10.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить работу комнаты психологической и эмоциональной разгрузки;
- оказывать содействие в приобретении билетов в театры, цирк детям работников;
- оказать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, в соответствии со ст. 253-264 ТК РФ.
- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:
 - а) на свадьбу самого работника - 3 календарных дня;
 - б) на свадьбу детей - 3 календарных дня;
 - в) на похороны близких родственников - 2 календарных дня;
 - г) переезд на новое место жительства - 1 календарный день;
 - д) в иных случаях, по договоренности между работником и работодателем.

10.3. Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- а) разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида до 16 лет/, по их просьбе и по соглашению с профсоюзной организацией, использовать ежегодные отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель - в период, когда позволяют производственные условия;
- б) День знаний считать свободным рабочим днем для родителей, имеющих учеников младших классов;
- в) окончание учебного года считать свободным рабочим днем для родителей, имеющих детей - выпускников общеобразовательных учреждений (9,11 класс).

10.4. Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий для работающих и членов их семей;
- организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогоднее представление с вручением подарков детям сотрудников (в период зимних каникул), поздравление работников с 23 февраля, 8 марта, с днем рождения.

Раздел 11. Социальная защита молодежи

11.1. Работодатель:

- обеспечивает временное трудоустройство несовершеннолетних граждан - учащихся общеобразовательных школ, начальных и средних профессиональных учебных заведений в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и в период летних каникул, взаимодействуя с ГКУ СО «Центр занятости населения г. Ртищево»;

- взаимодействует с ГКУ СО «Центр занятости населения г. Ртищево» в мероприятиях по содействию в трудоустройстве граждан на постоянное место работы, организации общественных работ, в целях их дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу, позволяющая поддержать жизненный уровень и сохранить мотивацию к труду в период их временного затруднения с поиском подходящего места постоянной работы;

- принимает участие в договорных отношениях с учреждениями профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, обеспечивает прохождение производственной практики для студентов, развивает институт наставничества;

- создает условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключает ученические договора на профессиональное обучение без отрыва от работы /ст.198 ТК РФ/

- заключает в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет /ст.63 ТК РФ/

-организует обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет /ст.69, 266 ТК РФ/

- предоставляет оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев /ст.122 ТК РФ/

- не допускает отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет /ст.125 ТК РФ/, а так же замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников /ст.126 ТК РФ/.

11.2. Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- анализировать законодательство – нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми людьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, строго в соответствии с законодательством;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а так же лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности /ст.70 ТК РФ/;

- контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;
- информировать молодых работников о задачах профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 12. Участие работников и профсоюзной организации в управлении учреждением

12.1. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются согласно ст.53 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

12.2. Представители работников (профсоюз), имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

12.3. Обязанности сторон:

- проведение взаимных консультаций по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению эффективности производства и труда, в том числе по снижению трудовых затрат.

12.4. Работодатель обязан:

- учитывать мнение профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором;
- представлять профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с профсоюзом вопросы о работе учреждения, принимать предложения от профсоюза по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюза /ст.82 ТК РФ/;
- способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении о ходе дел в учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

12.5. Профсоюз имеет право:

- получать необходимую информацию по всем вопросам, касающимся текущей деятельности, социально-трудовым вопросам;
- участвовать в разработке концепции развития учреждения;
- участвовать в организации наиболее важных финансовых и организационных решений.

Раздел 13. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа

13.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

13.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа учреждения, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

13.3. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

13.4. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений /ст. 370 ТК РФ/.

13.5. В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель представляет профсоюзу в бесплатное пользование оборудование,

помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт (по согласованному графику).

13.6. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

13.7. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов с сохранением среднего заработка /ст. 374 ТК РФ/.

13.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

13.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая помощь;
- защита профсоюза в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

13.10. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств взносы в размере 1% и перечислять их на счет профсоюзной организации.

13.11. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

13.12. Члену профсоюза, в период его участия в профсоюзных мероприятиях, выплачивается средний заработок за счет средств от приносящей доход деятельности.

13.13. Учреждение может направить работника в командировку для выполнения служебного поручения. Такому работнику возмещаются расходы, связанные с командировкой и выплачивается средний заработок.

13.14. Если работник едет по делам профкома в отсутствие распоряжения работодателя, то такие поездки не являются служебными командировками.

13.15. Суточные за время поездки, расходы на проезд, проживание по делам профсоюза учреждение не выплачивает.

13.16. Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений работников о перечислении членских профсоюзных взносов осуществляет

профсоюзная организация. Профсоюзная организация не позднее одного рабочего дня со дня получения соответствующего письменного заявления направляет на имя главного бухгалтера учреждения уведомление с указанием фамилии, имени, отчества работника, у которого необходимо удержать членские профсоюзные взносы.

13.17. Профсоюзная организация несет ответственность, в том числе материальную, за правильность и своевременность представленных данных о работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы.

13.18. Работодатель несет ответственность за правильность и своевременность удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

13.19. Работодатель и профсоюзная организация регулярно проводят проверку списков работников, у которых удерживаются профсоюзные взносы.

13.20. Профсоюзная организация доводит до работников информацию о своей деятельности, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

Раздел 14. Заключительные положения

14.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

14.2. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, этот вопрос обсуждается на общем собрании работников.

14.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в приложение коллективного договора может выступать любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

14.4. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

14.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

14.6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

14.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на собрании трудового коллектива.

14.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.10. Текст настоящего коллективного договора принят на собрании трудового коллектива 1 ноября 2022 года.

14.11. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ СО КЦСОН Ртищевского района являются приложением к Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.