

**Коллективный договор
трудового коллектива и администрации
областного государственного бюджетного
учреждения
«Управление социальной защиты и
социального обслуживания населения по
Качугскому району»
на 2023-2026 годы**

Администрация муниципального

района «Качугский район»

Зарегистрировано

рег. № 90

- 16 - июня 2023 г.

Должность: *И. Специалист по
труду и охране труда*

Подпись: *И. Ф. И. О. И. С.*

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) регулирует трудовые и социально-экономические отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Качугскому району» (далее – ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Основными задачами заключения данного Договора являются:

- повышение эффективности работы ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району»;
- усиление социальной ответственности сторон Договора за результаты деятельности;
- обеспечение мотивации труда работников ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- руководство учреждения в лице директора ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» Васильевой Л.А., именуемого далее «Работодатель»;
- работники в лице председателя совета трудового коллектива ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» Корзинникова С.А.

1.4. Данный Договор распространяется на всех работников ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району». Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять. Ни одна из сторон Договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Работодатель признает совет трудового коллектива единственным представительным органом трудового коллектива ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров.

1.6. Представители совета трудового коллектива избираются на общем собрании коллектива ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району». Факт принятия решения об избрании фиксируется в протоколе общего собрания.

1.7. Во исполнение настоящего Договора в ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» могут быть приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району»:

- положение по оплате труда работников ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району»;
- положение о премировании и стимулировании работников ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району»;
- правила внутреннего трудового распорядка и др.

1.8. Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с положениями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности, как источника экономической стабильности, и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.2. Для достижения целей, перечисленных в п. 2.1:

2.2.1. работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

2.2.2. работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и техническую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.2.3. совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

2.3. Вопросы о ликвидации, реорганизации учреждения решаются учредителем.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, условиям безопасности труда;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- контроль выполнения настоящего коллективного договора;

Лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, могут получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре представление государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала, государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной

электронной подписью.

3.2. Основные права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законом;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, клиентов учреждения и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения и настоящего коллективного договора;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законом;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;
- принимать локальные нормативные акты.

3.3. Основные обязанности работодателя:

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.
- в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный

медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3.4. Основные обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, установленные законодательством, локальными нормативными актами работодателя, настоящим Договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 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;
- не разглашать информацию, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей;
- способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 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 (ранее работник был обязан лишь правильно применять сиз, использовать в обязанностях не было установлено);
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии.

3.5. Основные обязанности работодателя:

- 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;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

выполнением;

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

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

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

- знакомить всех поступающих на работу с настоящим коллективным договором;

- рассматривать представления Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению;

- производить оплату за предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр по фактическим расходам после заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу на основании представленных документов, подтверждающих расходы;

- способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

- предоставлять работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.6. Стороны должны сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, участвовать в разработке соответствующих локальных нормативных актов, программ, рекомендаций, обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работникам, а также принимать совместные меры, направленные на:

- повышение эффективности работы;

- создание безопасных условий труда;

- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;

- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников;

- повышение профессионального уровня работников;

- обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы.

4. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности штатов работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца

до его начала.

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ представлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились что:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.4. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. Увольнение по инициативе администрации, ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием совета трудового коллектива.

4.6. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются:

Работникам, уволенным по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

4.7. Работодатель должен за 2 месяца известить службу Центра занятости населения о сокращении численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району».

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» составляет 40 часов в неделю.

5.3. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.4. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников, перечисленных в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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

5.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия

обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

5.8. В ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» работа начинается с 09:00 часов и заканчивается в 18:00 часов, обед с 13:00 часов по 14:00 часов (работникам, работающим согласно графику, перерыв на обед устраивается на рабочем месте, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка). Технический перерыв в первую половину дня устанавливается с 10:30 часов по 10:45 часов, во вторую половину дня с 16:00 часов до 16:15 часов. Отдельная категория работников работает посменно согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району». Для отдельных работников установлен ненормированный рабочий день.

5.9. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.10. Всем работникам ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением рабочего места и заработной платы.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором, с учетом обеспечения нормальной работы учреждения, в соответствии с законодательством, не позднее, 1 декабря предыдущего года.

5.12. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность не должна быть менее 14 календарных дней.

5.13. Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и при непосредственном предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска. График отпусков обязателен как для руководителя учреждения, так и для работников.

5.14. Специалист по кадрам должен известить работника не позднее, чем за две недели, о начале ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем, согласно ст.128 ТК РФ.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.18. Согласно ст. 14 Закона РФ № 4520-1 от 19 февраля 1993 года работникам, проживающим в районах крайнего Севера или приравненных к ним районах предоставляется, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных оплачиваемых дней.

5.19. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника до 3 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника до 1 дня;
- работнику-отцу в связи с рождением ребенка до 5 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- в связи с похоронами родных и близких до 5 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в - возрасте до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней.

5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования директора учреждения о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и иных работников в соответствии ст.125 ТК РФ.

5.21. При прекращении или расторжении трудового договора, освобождение от замещаемой должности или увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем освобождения от замещаемой должности работника и увольнения считается последний день отпуска.

5.22. Работникам, обучающимся на заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд.

6. Оплата труда

6.1. Труд сотрудников в ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда повременно на основе должностных окладов. К должностному окладу устанавливаются надбавки. Всем сотрудникам В ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» устанавливается надбавка за работу с вредными и опасными условиями труда.

6.2. Заработная плата сотрудникам В ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» выплачивается не реже двух раз в месяц, 5 числа и 20 числа каждого месяца и перечисляется на лицевой счет работника платежной системы «МИР».

6.3. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии с Положением. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.4. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии созданной комиссии.

6.5. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в РФ.

6.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной

необходимости производится только с согласия самого рабочего или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения и совета трудового коллектива. Сверхурочная работа выполняется работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия или производственной необходимости.

6.7. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.8. Работникам, работающим в ночное время, оплата производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства РФ № 554 от 22 июля 2008 года минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).

6.9. Премирование работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Премирование работников осуществлять в соответствии с Положением.

6.10. За качественное выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании детей, добросовестную работу, новаторство в труде применяются поощрения сотрудников: грамоты, благодарность; премия; доплата стимулирующего характера к заработной плате; награждение ценным подарком.

В отношении сотрудника ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» могут применяться несколько видов поощрения одновременно. Поощрения объявляются приказом и заносятся в трудовую книжку в соответствии с правилами их ведения. Поощрения доводятся до сведения всего коллектива.

6.11. Нарушения трудовой дисциплины влечет за собой следующие дисциплинарные взыскания, налагаемые администрацией ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району»: замечания; выговор; строгий выговор; увольнение.

6.12. Дисциплинарное взыскание применяется за:

6.12.1. систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором: если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

6.12.2. отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах четырех часов в течение рабочего дня;

6.12.3. отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

6.12.4. отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (прохождения медосмотра);

6.12.5. отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилами эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе;

6.12.6. не выполнение распоряжение руководителя.

Увольнение как дисциплинарное взыскание помимо указанного применяется в соответствии с п.п. 5, 6, 7, 8, 9 ст. 81 ТК РФ.

6.13. Взыскание налагается администрацией ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» непосредственно за выявлением проступка. До наложения взыскания должно быть затребовано объяснение от нарушителя трудовой дисциплины (в случае отказа дать объяснение составляется акт). Каждое взыскание объявляется приказом и сообщается работнику под роспись в трехдневный срок.

6.14. За нанесение материального ущерба учреждению по вине работника, последний может быть привлечен к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.15. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом, согласно предоставленным письменным основаниям руководителем подразделения.

6.16. Оплата по больничному листу производится по средне сдельному заработку работника за последние два года.

6.17. Оплату отпускных производить по средне сдельному месячному заработку за последние двенадцать месяцев.

6.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

7.1. Занятыми считаются работники, которые работают по трудовому договору, в том числе выполняющие работу на условиях полного либо неполного рабочего времени. Обеспечение занятости населения в Российской Федерации регулируется Федеральным законом от 19 апреля 1991г. №1032-1.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. извещать работников учреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 месяца;

7.2.2. обеспечить обучение (переподготовку) и повышение квалификации постоянно работающих работников за счет средств учреждения;

7.2.3. увольнения по инициативе администрации, ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием совета трудового коллектива.

7.3. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются:

7.3.1. работникам, уволенным по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией;

7.3.2. работодатель должен за два месяца известить службы центра занятости населения о сокращении численности и штата.

8. Охрана труда

8.1. 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 рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить рабочих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;
- проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;
- организовать своевременное проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;
- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;
- обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах;
- работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда;
- 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;
- 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).

8.4. Работники ОГБУ «УСЗСОН по Качугскому району» в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

9. Порядок решения трудовых конфликтов

9.1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников создается комиссия по трудовым спорам.

9.3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

9.4. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

9.5. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях учреждения. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам учреждения. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

9.6. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

9.7. Комиссия по трудовым спорам действует в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными законодательными актами. Порядок разрешения коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения

10.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

- своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

10.2. Работодатель и совет трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

10.3. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

11. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для совета трудового коллектива

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Работодатель признает исключительное право совету трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и другое.

11.1.2. Работодатель гарантирует совету трудового коллектива получение необходимой информации по любым трудовым и социально-экономическим вопросам.

11.1.3. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за, соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией, по существу, возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

11.1.4. Совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

11.1.5. Членам выбранных в совет трудового коллектива, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых советом трудового коллектива, а также представителям совета трудового коллектива, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

11.2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации учреждения - работодателя и работников учреждения по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их, моральных и материальных защищаемых Законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

12.2 Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

12.3 За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год.

12.4. В течение срока действия настоящего Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и совета трудового коллектива и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке

12.5. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор

12.7. При установлении фактов нарушений выполнения положений коллективного договора, одной из сторон делается письменное сообщением другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12.8. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров осуществления контроля,

несут ответственность в соответствии с законодательством РФ

12.9. Работодатель обязуется в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех Работников, ознакомить вновь поступающих Работников с ним после их приема на работу.

12.10. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

12.10. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

От администрации:

Директора областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Качугскому району»



«25» апреля 2023 год

М.П.

Л.А.Васильева

От трудового коллектива:

Председатель совета трудового коллектива областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Качугскому району»

«25» апреля 2023 год

С.А.Корзинникова

