

Представитель от работодателя:

Представитель от работников:

Директор ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле»

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле»


_____ Л.А. Зяблицева


_____ О.А. Волкова

«31» мая 2023г.

«31» мая 2023г.

Принят на конференции
трудового коллектива

«31» мая 2023г.

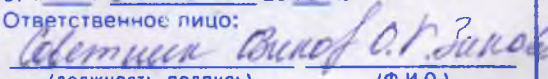
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» на период 2023-2026гг.

г. Йошкар-Ола

Проведена уведомительная регистрация
в Министерстве труда и социальной
защиты Республики Марий Эл

Регистрационный номер 70
от «16» июня 2023 г.

Ответственное лицо:

(должность, подпись) (Ф.И.О.)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственным бюджетным учреждением Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» (далее – Организация) в лице директора Зяблицевой Любви Анатольевны и работниками предприятия, интересы которых представляет первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» в лице председателя первичной профсоюзной организации Волковой Ольги Александровны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Председатель первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» в лице ее председателя первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с законодательством РФ.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе в соответствии с законом уполномочить выборный профсоюзный орган предприятия представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на

условиях, установленных профсоюзной организацией. Работодатель на основании письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего первичную профсоюзную организацию представлять его интересы, ежемесячно перечисляет из заработной платы указанных работников денежные средства (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и принимают их совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетентности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором под роспись работников организации, а также лиц при приеме на работу, обеспечивать гласность выполнения сторонами обязательств по настоящему коллективному договору путем проведения собраний (конференций) трудового коллектива до подписания трудового договора.

1.11. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон о социальном партнерстве.

1.12. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.13. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.15. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.18. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения с работниками организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, а также Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда работников, повышение качества предоставляемых социальных услуг.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышение дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственного задания;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.7. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.8. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.9. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

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

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

2.3. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» присущими профсоюзам методами;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора;

2.3.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6. в установленных законом случаях выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать законные интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя предусмотренные законом способы защиты;

2.3.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.10. добиваться роста заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. выполнять установленные нормы труда, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3. незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.4.4. способствовать повышению качества предоставляемых социальных услуг, использовать передовой опыт коллег;

2.4.5. 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;

2.4.6. обработку персональных данных получателей социальных услуг осуществлять в соответствии с требованиями раздела 14 ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами;

2.4.7. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.8. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.9. содержать свое рабочее место, оргтехнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. в обязательном порядке своевременно извещать работодателя об изменении указанных сведений (п. 14 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ), о себе, необходимые для выплаты страхового обеспечения.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном порядке настоящим коллективным договором;

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором Председатель первичной профсоюзной организации имеет право:

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

2.6.2. по реорганизации и ликвидации предприятия (организации);

2.6.3. по введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

2.7.15. сохраняет право на дальнейшее ведение трудовой книжки при последующем трудоустройстве к другим работодателям;

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором, соглашениями. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

3.1.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение

определенного трудовом договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.1.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49-1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые отношения между работником и работодателем и выполнение работником трудовой функции дистанционно регулируется Положением о порядке взаимодействия работодателя и работника Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» при выполнении определённой трудовым договором о дистанционной (удаленной) работе трудовой функции» (Приложение № 9).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок, с работником (помощник по уходу) осуществляющий социальный уход на время выполнения работы по предоставлению социальных услуг по уходу, срочный трудовой договор;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных статьями ст. 81 ТК РФ.

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация,

отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым законодательством (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.7. работодатель формирует 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 системах обязательного пенсионного страхования и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России (далее – СФР) (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

ежемесячно подавать сведения о приеме, переводе, увольнении работника в электронном виде в Социальный фонд России (далее - СФР);

3.2.8. лицам, впервые поступающим на работу, вести сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки;

3.2.9. наряду с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде и предоставлением их в СФР, вести трудовую книжку работников в письменном виде в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым законодательством;

3.2.10. сообщать первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.2.11. разрабатывать совместно с первичной профсоюзной организацией программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.12. представлять в первичную профсоюзную организацию не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.13. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц при равной производительности труда и квалификации:

а) семейным - при наличии двух и 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);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

е) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.14. Кроме того, другие категории работников, пользующие преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) работники, проработавшие на предприятии 10 лет;

в) работники моложе 18 лет;

г) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

3.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и п.5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия с первичной профсоюзной организацией (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.2.16. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального органа (ст. 374 ТК РФ).

3.2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий

допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст.376 ТК РФ).

3.2.18. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией использует внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказывается от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (за исключением случаев оказания социальных услуг гражданам, нуждающимся в них);

б) приостанавливает найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

в) отказывается от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

г) выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

д) использует режим неполного рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

е) расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

ж) заключает с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

з) рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

3.2.19. Работодатель обеспечивает трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.20. 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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" 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.

3.2.21. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении

с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

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

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

3.2.27. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

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

3.2.29. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не

допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.2.30. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 131 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.31. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

3.2.32. Направление в служебным командировки, привлечение к сверхурочной работе, а также к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации 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.

4.2. Для работников о подготовительно-заключительное время, затрачиваемое рабочим на подготовку к выполнению заданной работы и на выполнение действий, связанных с ее окончанием (получение технической документации) ознакомление с технологическим процессом и чертежом, получение заготовок и необходимой оснастки, прохождение проверки на алкоголь в начале и в конце рабочей смены и т.д.).

4.3. В организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени в организации составляет для работников 40 часов в неделю, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы Организации не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному кварталу.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Организации.

Для совместителей в Организации продолжительность рабочего времени составляет половина нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ).

4.3.1. Режим рабочего времени для дистанционного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) о дистанционной (удаленной) работе.

4.3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.3.3. Сиделки (помощники по уходу) не привлекаются к работе в нерабочие праздничные дни, когда уход за гражданином может быть осуществлен лицом, осуществляющим уход.

4.4. В рабочее время также включается подготовительно-заключительное время и время обслуживания рабочего места входят в рабочее время, связанное с выполнением задания и дается:

- водителям автомашин – до начала и после смены на подготовку к работе и перед постановкой на стоянку автомашины -30 минут в смену;

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

4.5. На работах (сторож (вахтер), не допускающих перерывов, запрещается оставлять рабочее место до явки сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник обязан сообщить об этом непосредственному руководителю, который обязан принять меры по замене сменщика другим работником.

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

4.8. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, сиделки (помощника по уходу), других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.10. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, родителя, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.11. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Норма сверхурочных часов может превысить, или у работников составит меньший отдых, если Правительством РФ объявлена особая экономическая ситуация.

4.12. При выполнении отдельных видов работ, когда по условиям рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (40 часов в неделю).

Суммированный учет рабочего времени устанавливается:

<i>Наименование профессий</i>	<i>учетный период</i>
1. Сторож (вахтер), работающий в ночное время	квартал;
2. Сиделка (помощник по уходу)	квартал.

4.13. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему по другому трудовому договору на предприятии по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных

ст. 76 ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.15. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.17. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);

2) работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку;

3) инвалидов в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме

отказаться со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем считается воскресенье, вторым выходным днем - суббота.

5.1.1. Временем отдыха является перерыв для питания и отдыха. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.00 до 13 часов, который в рабочее время не включается.

5.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка (детей) предоставляются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ

в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.8. В день введения вакцины для профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работнику организации на основании личного письменного заявления предоставляется день освобождения от работы с сохранением заработной платы.

В случае предоставления дня освобождения от работы работник организации обязан предоставить в организацию документ (копию документа) из медицинской организации, подтверждающий проведение вышеуказанной вакцинации в день освобождения от работы.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 5.10 настоящего раздела, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.10. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости

или ввсия за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.12. Ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день директору Организации продолжительностью 3 (три) календарных дня.

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

5.14. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК).

5.15. Инвалидам, работающим в организации, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации (по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику должен предоставлен и до истечения шести месяце), за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.17. По заявлению работника отпуск должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ):

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до 18 лет;
- в) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;
- г) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

д) совместителю одновременно с отпуском по основной работе.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

5.20. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

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

5.24. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время года:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

д) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

е) работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте 18 лет - до 14 календарных дней в году;

ж) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

з) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней в году;

и) работнику, осуществляющий уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами 1 группы до 14 календарных дней в году;

к) ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году.

5.25. В соответствии с частью 1 и 2 ст.258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется во время перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается один час. Указанные перерывы предоставляются не реже чем каждые 3 часа непрерывной работы.

5.26. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 4 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для исчисления средней заработной платы работника применяется фактически начисленная ему заработная плата за 12 календарных месяцев.

5.28. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение уровня оплаты труда работников за счет роста эффективности производственного обслуживания населения, внедрения инновационных технологий, совершенствования системы оплаты труда, режима экономии.

6.1.1. В организации устанавливается отраслевая система оплаты труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53 -З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» и иными нормативно-правовыми актами Республики Марий Эл.

6.2. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3), принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. Труд работников оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий Эл, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 февраля 2018 года № 62.

6.4. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются в соответствии на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), определенных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29 мая 2007г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 31 мая 2008 г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 5 мая 2008 г. № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31 августа 2007 г. № 570 « об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Должностные оклады (оклады) работников по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах, определенных Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания в городе Йошкар-Оле».

6.5. По должностям работников организации, включенным в ПКГ, не структурированным по квалификационным уровням, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются по ПКГ.

6.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным

опытом и выполняющие качественно и в полном объеме на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, созданной в организации, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.8. Заработная плата работника организации определяется как сумма должностного оклада по соответствующей ПКГ, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

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

Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ причитается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

6.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Даты выплат заработной платы устанавливаются 10, 25 числа календарного месяца.

6.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (денежной компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, информационно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.13. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.14. В связи с нарушением срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику, на основании ст. 236 ТК РФ выплачивается работникам денежная компенсация в размере не ниже одной ста пятидесятой действующей в время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.15. При неполной выплате в установленный срок заработной платы (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процента (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.16. Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.17. Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.18. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении минимального размера оплаты труда - со дня установления его соответствующим федеральным законом;

при индексации заработной платы – со дня установления его соответствующим законодательным, нормативным актом.

6.19. Работникам организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты и доплаты:

а) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), которые устанавливаются в виде доплат в процентах должностному окладу;

б) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

в) доплата за выполнение работ по ежедневному техническому обслуживанию, первому техническому обслуживанию второму техническому обслуживанию автомобилей, планово-предупредительному ремонту закрепленного автомобильного транспорта при отсутствии в организации специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

6.20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующем порядке:

а) работникам, выполняющим с их письменного согласия в дополнение к пределам рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника организации без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

6.21. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.22. Срок, в течение которого работник организации будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

б) сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом или трудовым договором.

в) доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

6.23. Доплата в размере до 10 процентов должностного оклада устанавливается водителем автомобильного транспорта за выполнение работ по ежедневному техническому обслуживанию, первому техническому обслуживанию второму техническому обслуживанию автомобилей, планово-предупредительному ремонту закрепленного автомобильного транспорта при отсутствии в организации специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

6.24. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат также их виды для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников организации в пределах фонда оплаты труда, также средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.25. Работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- б) надбавка за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- г) выплаты за качество выполняемых работ;
- д) премиальные выплаты по итогам работы.

6.26. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается:

Все работникам организации в размере 10 процентов должностного оклада за стаж работы от 1 года до 3 лет; в размере 20 процентов – за стаж работы от 3 лет до 5 лет, в размере 30 процентов – за стаж работы свыше 5 лет.

6.27. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах к должностному окладу в целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории -10 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории -15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории -25 процентов.

6.28. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до одного оклада (должностного оклада) учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех подразделений организации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Республики Магадана, ведомственных целевых программ.

6.29. При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований процедур при выполнении работ (оказании услуг);
- положительные оценки работы работников организации и стр

подразделений организации;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

отсутствии дефектов при выполнении работ (оказании услуг).

6.30. Премияльные выплаты по итогам работы работникам организации производятся по решению руководителя организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) в размере до одного оклада (должностного оклада).

6.31. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.32. При наличии средств фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов работникам организации может быть оказана материальная помощь.

6.33. Работникам организации, призванным на военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации по частичной мобилизации, производится единовременная выплата в размере до 50 тысяч рублей.

6.34. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера, оказания материальной помощи и премирование работников организации устанавливаются локальными актами организации, принимаемые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.35. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.36. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.37. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для погашения неоплаченного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами..

6.38. Работникам, совмещающим работу с получением образования в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию высшего и среднего профессионального образования, предоставляются льготы и компенсации, в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

6.39. При направлении работодателем работника на профессиональное

обучение или дополнительное профессиональное образование, или 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 сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, или 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 в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.40. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной части или часовой ставки оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые

могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой.

7.2. Устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время.

7.2.1. Ежегодно до 1 мая делать расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, проводить переговоры с профсоюзной организацией по определению приоритетов и заключать соглашения по охране труда на следующий финансовый год. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно данному соглашению.

7.2.2. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

7.2.3. Обеспечить рабочие места аптечками для оказания первой медицинской помощи.

7.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.5. Создать условия для работы уполномоченных лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, освободить их от работы с сохранением средней заработной платы во время выполнения ими общественных обязанностей и на период обучения.

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

7.2.7. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.8. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.9. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски заболевания им профессионального заболевания.

7.3. Выявлять опасности путем обнаружения, распознавания и оценки опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.2.11. Реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.2.12. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.2.13. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.14. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства 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. 214 ТК РФ) (Приложение № 6).

7.2.15. Оснащать средствами коллективной защиты.

7.2.16. Обучать по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучать по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, осуществлять 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.

7.2.17. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, за выполнением соглашения по охране труда.

7.2.18. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.19. Не допускать 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), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.20. Предоставлять 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.

7.2.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, угрожающих жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.2.23. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание, осуществлять индивидуальное 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;

7.2.24. Предоставлять беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и

охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.2.25. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.2.26. Вести реестр (перечень) 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.

7.2.27. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществлении отдельных видов деятельности, оказании услуг до устранения такой угрозы;

7.2.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязуется 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.

7.2.29. Организовать информационно-профилактические мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ.

7.2.30. Информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.

7.2.31. Включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу.

7.2.32. Включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда.

7.2.33. Недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

7.2.34. Отстранять от работы без оплаты труда работников, не применяющих выданные средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательными при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях (абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

7.2.35. Обеспечивать за счет своих средств в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

7.2.36. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде и иными федеральными законами) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

7.2.37. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

7.2.38. Выполнять предписания 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;

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

7.3. Работодатель имеет право:

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 ТК РФ; ◆

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 в области охраны труда:

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;

своевременно использовать и правильно применять средства индивидуальной (СИЗ) и коллективной защиты (СКЗ);

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 за счет средств работодателя;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, 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 здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами участвующими в производственной деятельности работодателя, указанным в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации 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 пра

проводить 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;

обеспечить трудовую и производственную дисциплину.

7.5. Работник имеет право на:

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;

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;

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

пенсии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 (при наличии таких представительных органов) 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;

на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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;

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

7.6. Работодатель гарантирует права работникам на:

труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

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 сохранение места 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

перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производит за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.6.1. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить работнику за этот период простой в размере среднего заработка работника.

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

7.7. Для отдельных категорий работников (водитель автомашины) устанавливаются обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послереисовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Глава 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно представлять достоверные сведения в Социальный фонд России о трудовой деятельности работника.

8.1.2. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.2. Поощрять работников за безупречный труд в организации в связи с юбилейными датами при наличии экономии фонда оплаты труда:

30-летием - в размере 1000 рублей;

35-летием - в размере 1000 рублей;

40-летием - в размере 1000 рублей;

45-летием - в размере 1000 рублей.

8.3. Осуществлять за счет экономии фонда оплаты труда материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере 1000 рублей;

- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается члену семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, по его желанию при предъявлении соответствующих документов - в размере

одного минимального размера оплаты труда.

- при рождении ребенка – в размере 1000 рублей;
- перенесшим сложную операцию или длительную (свыше 3 месяцев) болезнь - в размере 1000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.) – в размере 1000 рублей.

8.4. При наличии экономии фонда оплаты труда производится единовременное премирование:

- к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню – до 100% должностного оклада;
- к Дню социального работника - до 100% должностного оклада;
- за выполнение особо важных и срочных работ – до 100% должностного оклада;
- при награждении Почетными грамотами Министерства социального развития Республики Марий Эл – в размере 1000 рублей;
- при награждении нагрудным знаком «Отличник социально- трудовой сферы», Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, при получении звания Заслуженный работник социального развития Республики Марий Эл, Почетной грамоты Правительства Республики Марий Эл – в размере одного должностного оклада.

8.5. Организовывать встречи и мероприятия для бывших работников и пенсионеров в День пожилых людей.

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

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности профсоюзной организации, профсоюзного актива организации (ст. 377 Трудового кодекса РФ), для чего:

9.2.1. Предоставляет в бесплатное пользование профсоюзной организации необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний.

работников, по заявке предоставляет транспортные средства, выполняет печатные и множительные работы.

9.2.2. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации в размерах, установленных Уставом отраслевого профсоюза.

9.2.3. Представляет профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, контроля за выполнением коллективного договора, данные статистических отчетов по согласованному перечню.

9.2.4. Предоставляет свободное от работы время 4 часа в неделю не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей избранным в профсоюзные органы для проведения общественной работы в интересах работников с оплатой по среднему заработку: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.2.5. Предоставляет возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по реорганизации, ликвидации организации.

9.2.6. Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованное время без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение.

9.2.7. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка на согласованный сторонами срок, но не более трех месяцев, работников организации, участвующих в коллективных переговорах по заключению коллективного договора.

9.2.8. Предоставляет председателю профсоюзной организации возможность участвовать в работе коллегиальных органов организации, в оперативных совещаниях.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора, по итогам года информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего договора начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации учреждения в форме преобразования.

11.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.4. При ликвидации ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.5. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

11.6. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

11.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением работодателя и профсоюзной организации после рассмотрения комиссией по подготовке и проверке выполнения коллективного договора.

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

11.9. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

11.10. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.11. Текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и со всеми приложениями направляет: в бухгалтерию для предоставления необходимых данных, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и документов, вновь принимаемых работников; в профсоюзную организацию для контроля за его выполнением.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1. Трудовой договор ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 3. Положение об оплате труда работников государственного учреждения ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 4. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 5. Положение о порядке формирования и исполнения договоров от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ГБУ РМЭ «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 6. Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приложение № 7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезжелезивающих средств, порядок и условия выдачи.

Приложение № 8. Соглашение по охране труда ГБУ РМЭ «КЦСОН в городе Йошкар-Оле».

Приложение № 9. Положение о порядке взаимодействия работодателя и работника государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Комплексный центр социального обслуживания населения в городе Йошкар-Оле» при выполнении определенной трудовым договором о дистанционной (удаленной) работе трудовой функции.