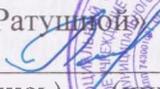
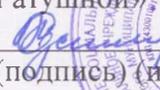


Представитель работодателя -
Директор МУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Октябрьского муниципального района
Челябинской области имени
Н.Ф. Ратушной»


Е.В. Разорвина
(подпись) (инициалы, фамилия)
«22» ноября 2024 г.



Представитель работников-
Председатель первичной
профсоюзной организации МУ
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения Октябрьского
муниципального района
Челябинской области имени Н.Ф.
Ратушной»


О.А. Жданович
(подпись) (инициалы, фамилия)
«22» ноября 2024 г.

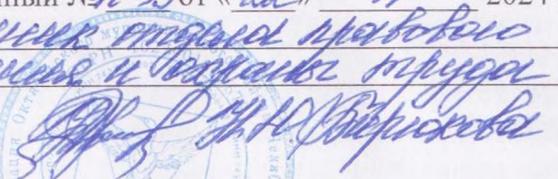


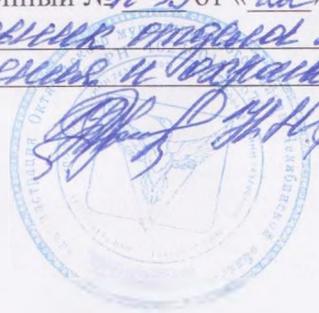
Утверждено на общем собрании
Трудового коллектива
Протокол №001 от «07» ноября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района
Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной»
на 2024 - 2027 годы

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в органе по труду:
Администрация Октябрьского муниципального района
Регистрационный № Р-19 от « 22 » 11 2024 г.


М.П.



Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной» (далее МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной») и устанавливающим взаимные обязательства между сотрудниками (работниками) и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Разорвиной Елены Владимировны, директора Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной».

Сотрудники (работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Жданович Ольги Александровны - председателя первичной профсоюзной организации.

1.2 Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения сотрудников (работников), продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определёнными сторонами.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

При принятии в период действия договора Федеральных законов и других нормативно правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение сотрудников (работников), соответствующие пункты договора действуют с учётом вновь принятых документов с момента вступления их в силу.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех сотрудников(работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

1.5 Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с сотрудниками (работниками) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий сотрудников (работников), установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6 Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с даты его регистрации в администрации Октябрьского муниципального района Челябинской области. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по согласованию сторон путём проведения коллективных переговоров. Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания его действия. Итоги переговоров оформляются протоколом, в котором указывается принятое решение.

В течение 3 (трёх) месяцев до окончания срока действия настоящего договора, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования МУ « имени Н.Ф.Ратушной», расторжения трудового договора с директором МУ «КЦСОН имени Н.Ф.Ратушной», сменой представителя трудового коллектива, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственности в МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.7 В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленной ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

1.8 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9 Основные формы участия сотрудников (работников) в управлении учреждением:

- учёт мнения представительного органа сотрудников (работников) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором;
- проведение представительным органом сотрудников (работников) консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представительным органом сотрудников (работников) от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы сотрудников (работников);
- обсуждение представительным органом сотрудников (работников) с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по совершенствованию;
- обсуждение представительным органом сотрудников (работников) планов социально- экономического развития учреждения;
- участие представительного органа сотрудников (работников) в разработке и принятии Коллективного договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (работников);
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Представители сотрудников (работников) имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.10 Стороны обязуются решать возникшие разногласия путём переговоров на основании взаимного доверия и уважения согласительным путём.

1.11 Ни одна из сторон договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнения принятых на себя обязательств. Досрочное прекращение, изменение и дополнением допускается по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Раздел II
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1 При принятии на работу (назначении на должность) трудовые отношения оформляются заключением трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

2.2 Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается сотруднику (работнику), другой хранится у работодателя. Получение сотрудником (работником) экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью сотрудника (работника) на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ), трудовой договор, оформленный ненадлежащим образом, считается заключенным, если сотрудник (работник) приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении сотрудника (работника) к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст.67 ТК РФ);

- приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора (ст.68 ТК РФ);

- приказ работодателя о приёме на работу объявляется сотруднику (работнику) под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию сотрудника (работника) работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст.68 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с сотрудником (работником) ознакомить его под роспись с положением МУ «имени Н.Ф. Ратушной», отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника (работника).

2.3.1 Работодатель обязуется:

2.3.2 Обеспечить сотрудников (работников) оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.3.3 Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной»;

2.3.4 Выплачивать в полном размере причитающуюся сотрудникам (работникам) заработную плату в установленные коллективным договором сроки;

2.3.5 Обеспечить соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.3.6 Исполнять иные обязанности, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором;

2.3.7 Оказывать содействие в реализации права сотрудников (работников) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

2.4 Сотрудники (работники) обязуются:

2.4.1 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

2.4.2. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; На руководителя структурного подразделения возлагается материальная и персональная ответственность:

- За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих обязанностей, а также подчинённых (Постановка задачи и организация выполнения, распределение обязанностей, обеспечение взаимодействия, взаимозаменяемость, выстраивание межличностных взаимоотношений, анализ результатов, аудит эффективности процессов, своевременная отчётность) предусмотренных должностной инструкцией, охрана труда, дисциплина, в порядке установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- За причинение ущерба - в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- Руководитель структурного подразделения несёт персональную ответственность за последствия принятого им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб МУ "КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной";

- Персональная ответственность других сотрудников (работников) структурного подразделения устанавливается их должностными инструкциями.

2.4.3 Соблюдать трудовую дисциплину; Нормы «Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», утверждённого Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №792 от 31.12.2013г.; «Типовой кодекс этики и служебного поведения сотрудников (работников) МУ "КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной" к Приказу №0004-ПК от 19.03.2024 года; «Профессионально-этические правила поведения» согласно Приказа МУ "КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной" №12-ОТ от 17.04.24г.; Этику внешнего вида; Положение «Об этике общения в социальных сетях и мессенджерах» согласно Приказа МУ "КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной" №00012-ПК от 24.10.24г.; Руководствоваться в работе с гражданами, получателями социальных услуг и сотрудниками (работниками) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» согласно «Правил внутреннего трудового распорядка» данного коллективного договора МУ "КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной".

2.4.4 Выполнять установленные нормы труда;

2.4.5 Соблюдать требования по охране труда и безопасности труда;

2.4.6 Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других сотрудников (работников);

2.4.7 Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

2.4.8 Трудовой договор с сотрудниками (работниками) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.5 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права сотрудников (работников), гарантированные законодательством, коллективным договором МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

Согласно ст.57 ТК РФ в трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество сотрудника (работника) и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документе, удостоверяющем личность сотрудника (работника);
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада (должностного оклада) сотрудника (работника), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного сотрудника (работника) он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- условий, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании сотрудника (работника) в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение сотрудника (работника) по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности сотрудника (работника) отработать после обучения не менее пяти лет установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника (работника);

- об улучшении социально-бытовых условий сотрудника (работника) и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного сотрудника (работника) прав и обязанностей сотрудника (работника) и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении сотрудника (работника).

2.7 Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции сотрудника (работника).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить сотрудника (работника) в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8 Расторжение трудового договора с сотрудником (работником) по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.9 Доверенное лицо трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

Раздел III ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1 Оплата труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 15.07.2015 г. № 327 - П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П», постановлением Администрации Октябрьского муниципального района от 23.01.2024 г. № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых Управление социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области выполняет функции и полномочия, и подведомственных муниципальных казённых учреждений в новой редакции», «Положение об оплате труда сотрудников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной» утверждённое Приказом директора МУ «КЦСОН Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной» №12 от 23 января 2024 года.

3.2 Заработная плата сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника (работника), сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.3 Система оплаты труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа сотрудников (работников).

3.4 Условия оплаты труда сотрудника (работника) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

3.5 Оплата труда сотрудника (работника) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.6 Оплата труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7 Размеры окладов (должностных окладов) сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» устанавливаются согласно штатного расписания на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы и уровням квалификации профессиональных стандартов.

3.8 Рабочим, профессии которых не отнесены к общеотраслевым профессиям рабочих, оклады устанавливаются в соответствии с размерами окладов, приведённых в Положении об оплате труда сотрудников (работников), с учётом присвоенных разрядов по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.9 Сотрудникам (работникам) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты сотрудникам (работникам), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующими классу условий труда № 2, согласно отчёту о проведении специальной оценки условий труда в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области имени Н.Ф. Ратушной», утверждённому «24» июня 2024 года;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 1,15 %;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объёма работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника (работника) без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.9.1 Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления определяются Положением об оплате труда сотрудников (работников), согласованным с Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального

района, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права и указываются в трудовых договорах с сотрудниками (работниками) (в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с сотрудниками (работниками)).

3.10 Сотрудникам (работникам) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почётного звания;
- надбавка специалистам за работу в сельских населённых пунктах Челябинской области.

3.10.1 Размеры и условия выплат стимулирующего характера сотрудникам (работникам) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников (работников), коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», трудовым договором.

3.11 Штатное расписание МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» утверждается директором и согласовывается с начальником Управления социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области и включает в себя все должности сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

3.12 Фонд оплаты труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» и средств от приносящей доход деятельности.

3.13 Премирование сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» осуществляется на основании Положения о премировании сотрудников (работников), утверждаемого локальным нормативным актом МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» и направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование сотрудников (работников) производится по приказу директора МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» на основании решения комиссии по количественной оценке показателей эффективности труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

Размеры и порядок выплаты премии директору МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» устанавливаются Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области.

3.14 Сотрудникам (работникам) МУ «имени Н.Ф. Ратушной» в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом директора МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», согласованным с Управлением социальной защиты населения Октябрьского муниципального района Челябинской области.

Решение об оказании материальной помощи директору МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» на основании его письменного заявления принимает Управление социальной защиты населения Октябрьского муниципального района.

3.15 Заработная плата выплачивается сотрудникам (работникам) за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления на счёт сотрудника (работника), открытый в кредитном учреждении. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца.

3.15 Согласно статье 136 ТК РФ Заработная плата выплачивается сотрудникам (работникам) за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления на счёт сотрудника (работника), открытый в кредитном учреждении. Сотрудник (работник) вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца (Минтруд РФ письмо от 20.03.2015 № 14-1/ООГ-1830).

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

В период приостановления работы сотрудник (работник) имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

Сотрудник (работник), отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода сотрудника (работника) на работу.

3.17 Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого сотрудника (работника) о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ);

- выплата отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ);

- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, платы отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию сотрудника (работника) взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ);

- с письменного согласия сотрудника (работника) допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- в случае направления в служебную командировку сотруднику (работнику) возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах возмещения, установленных законодательными актами;

- сотрудникам (работникам), направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;

- по результатам аттестации рабочих мест, во внеочередном порядке пересматривать нормы труда.

3.18 На период эпидемиологического неблагополучия в целях реализации Конституционных прав сотрудник (работник) и получателей социальных услуг на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду, работодателем обеспечивается:

- проведение информационно-разъяснительной работы по вопросам профилактики инфекций, обращается особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок;

- сотрудникам (работникам), работающим в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, имеющим профессиональный контакт с гражданами и потенциально являющимися источником инфекции необходимо рекомендовать проведение вакцинации и ревакцинации, а также рекомендуется использовать средства индивидуальной защиты органов дыхания — одноразовые медицинские маски или респираторы, произвести гигиену рук (статья 21 Конституции Российской Федерации "Достоинство личности охраняется государством", статья 41 Конституции Российской Федерации "Право на охрану здоровья и медицинскую помощь", статья 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации": Письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18 июня 2024 г. N 30-4/2753 Об организации вакцинации против COVID-19).

3.19. Условия оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

Раздел IV ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ (РАБОТНИКОВ)

4.1 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника (работника) в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника (работника) на срок до 1 (Одного) месяца на необусловленную трудовым договором работу в МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований Трудового кодекса РФ. Сотрудник (работник) не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2 Сотрудники (работники) имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специалистам. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора об обучении между сотрудником (работником) и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников (работников), если это является условием выполнения сотрудниками (работниками) определённых видов деятельности. Сотрудникам (работникам), проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Сотрудникам (работникам), направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшее или среднее специальное учебное заведение по профилю работы, а также направленным на курсы повышения квалификации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Сотрудникам (работникам), желающим получить второе высшее образование не по профилю работы предоставляется такая возможность, за свой счёт.

Сотрудники (работники), достигшие пенсионного возраста и изъявляющие желание продолжить работу по специальности проходят обучение и переподготовку за свой счёт.

4.3 Сотрудники (работники), желающие прекратить трудовые отношения в течение 5 лет после прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, включая обучение новым профессиям и специалистам за счёт работодателя, обязаны возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или договором об обучении.

4.4 Работодатель предоставляет возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» в соответствии

с заключенными договорами на прохождение производственной практики, с обязательным соблюдением последними требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.5 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника (работника);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника (работника) по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника (работника) от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», изменением подведомственности МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» либо её реорганизацией;
- 7) отказ сотрудника (работника) от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ сотрудника (работника) от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ сотрудника (работника) от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днём увольнения сотрудника (работника) является последний день его работы.

4.6 При принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников (работников) и возможном расторжении трудовых договоров с сотрудниками (работниками) работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников (работников) организации может привести к массовому увольнению сотрудников (работников), работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу сотрудников (работников) информацию о возможном массовом увольнении стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите сотрудников (работников), высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.7 При сокращении численности или штата сотрудников (работников) организации преимущественное право на оставление на работе имеют категории, предусмотренные статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух сотрудников (работников) из одной семьи одновременно.

4.9 С сотрудником (работником), достигшим пенсионного возраста, трудовые отношения сохраняются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10 Не допускается увольнение сотрудника (работника) по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания сотрудника (работника) в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации учреждения.

4.11 Работодатель не должен допускать применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

V Раздел РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время сотрудников (работников) определяется Приложением №1 «Правилами внутреннего трудового распорядка МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» к Коллективному договору на 2024-2027 гг.. от 22.11.2024г., условиями трудового договора и трудовым законодательством.

5.1.2 Для сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф.Ратушной» продолжительность рабочего времени составляет:

- для женщин 36 часов в неделю;
- для мужчин 40 часов в неделю.

5.1.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия сотрудников (работников) по письменному распоряжению работодателя.

5.1.4 Очерёдность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска сотрудник (работник) должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.5 Сотрудникам (работникам) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у сотрудников (работников) составляет 28 календарных дней.

5.1.6 По соглашению сотрудника (работника) и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.1.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется сотруднику (работнику) в соответствии с графиком отпусков. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для сотрудников (работников). Работодатель по возможности учитывает пожелания сотрудника (работника) о дате начала отпуска.

5.1.8 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым сотрудникам (работникам) предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.1.9 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику (работнику) по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником (работником) и работодателем, но не более 14 календарных дней в году.

5.1.10 Сотрудникам (работникам), имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен всем сотрудникам (работникам)-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

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

5.1.12 Сотрудникам (работникам), имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Раздел VI ОХРАНА ТРУДА

6.1 Для реализации прав сотрудников (работников) на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ), работодателем назначается ответственное лицо за охрану труда в МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной».

6.2 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность сотрудников (работников) при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников (работников);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха сотрудников (работников) в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке и т.д.;

- обучение всех сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим, проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; сотрудников (работников) учреждения проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками (работниками) средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных медицинских осмотров, освидетельствований сотрудников (работников) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение сотрудников (работников) к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных освидетельствований (в случае нарушения правил внутреннего распорядка в части употребления спиртных напитков), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование сотрудников (работников) об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников (работников) при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование сотрудников (работников) от несчастных случаев в учреждении;

- ознакомление сотрудников (работников) с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для сотрудников (работников) с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- организация со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудниками (работниками) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья безопасными методами и приёмами выполнения работ. Оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;

- организация проверки знаний требований охраны труда сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной»;

- приостановка работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью сотрудников (работников);

- обеспечение прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников (работников) за счёт средств работодателя (с. 212, 213 ТК РФ);

- организация обучения и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

- приобретение за счёт средств МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» и выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- привлечение к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований по охране труда.

6.3 Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учёту:

Расследованию и учёту в соответствии с трудовым кодексом РФ (ст.227 ТК РФ) подлежат несчастные случаи, происшедшие с сотрудниками (работниками) и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо сотрудников (работников), исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- Сотрудники (работники) и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

- обучающиеся, проходящие производственную практику;

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесённые другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесённые животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, - повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для сотрудника (работника) продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем) в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

6.4 При несчастных случаях, работодатель обязан:

- немедленно организовать первую доврачебную помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

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

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

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в трудовом кодексе РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Раздел VII ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ (РАБОТНИКОВ) УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1 В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных сотрудника (работника) обязаны соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных сотрудника (работника) может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия сотрудникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности сотрудников (работников), контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- при определении объёма и содержания обрабатываемых персональных данных сотрудника (работника) работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- все персональные данные сотрудника (работника) следует получать у него самого. Если персональные данные сотрудника (работника) возможно получить только у третьей стороны, то сотрудник (работник) должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить сотруднику (работнику) о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа сотрудника (работника) дать письменное согласие на их получение;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о сотруднике (работнике), относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные сотрудника (работника) о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы сотрудника (работника), работодатель не имеет права основываться на персональных данных сотрудника (работника), полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- защита персональных данных сотрудника (работника) от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- сотрудники (работники) и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных сотрудников (работников), а также об их правах и обязанностях в этой области;

- сотрудники (работники) не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

- работодатель, сотрудники (работники) и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных сотрудников (работников).

7.2 Порядок хранения и использования персональных данных сотрудников (работников) устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудовым Кодексом РФ и иных федеральных законов.

7.3 При передаче персональных данных сотрудника (работника) работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные сотрудника (работника) третьей стороне без письменного согласия сотрудника (работника), за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью сотрудника (работника), а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные сотрудника (работника) в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные сотрудника (работника), о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные сотрудника (работника), обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности);

- осуществлять передачу персональных данных сотрудника (работника) в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым сотрудник(работник) должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным сотрудников (работников) только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные сотрудника (работника), которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья сотрудника (работника), за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения сотрудником(работником) трудовой функции;

- передавать персональные данные сотрудника (работника) представителям сотрудников (работников) в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными сотрудника (работника), которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

7.4 В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, сотрудники(работники) имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные сотрудника (работника), за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского сотрудника(работника) по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудовым Кодексом РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные сотрудника (работника) он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера сотрудник (работник) имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные сотрудника (работника), обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

7.5 Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных сотрудника (работника), привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях повышения социальной защищенности сотрудников (работников) Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет сотрудникам (работникам) социальные льготы и гарантии.

8.1.1 Работодатель оказывает сотрудникам (работникам) материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги и дети) – с учётом суммы профсоюзных взносов (ст.14 Семейного кодекса РФ, трудовым законодательством не предусмотрено документальное подтверждение близкого родства письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 августа 2019 г. N 14-2/ООГ-6315);

- в связи с рождением первого и последующего ребёнка (усыновлением, удочерением ребёнка в возрасте до 3-х лет) – 1300,00 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи с юбилейными возрастными датами 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет – 1300,00 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи с дорогостоящим лечением - с учётом суммы профсоюзных взносов;

- в связи с выходом на пенсию – 1300,00 рублей из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации;

- в связи со смертью сотрудника (работника), помощь близким родственникам в организации похорон – выплаты компенсаций согласно действующему законодательству РФ.

8.1.2 Работодатель вправе поощрять сотрудников (работников) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной», имеющим стаж работы в МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» более 3 лет, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почётной грамотой и т.д.).

Денежные средства на поощрения выделяются из средств от приносящей доход деятельности и (или) из органа первичной профсоюзной организации.

8.1.3 МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Октябрьского муниципального района Челябинской области» работодатель предоставляет сотрудникам (работникам):

- имеющим стаж непрерывной работы в учреждении не менее 1 года гарантированные социальные услуги «Социальные такси» с полной оплатой 1 раз в год в связи со сложившейся трудной жизненной ситуацией;

- имеющим стаж непрерывной работы в учреждении не менее 1 года гарантированные социальные услуги при наличии медицинских показаний бесплатное оздоровление, а именно медицинские услуги (кроме питания) 1 раз в год в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) в течение 10 дней с возмещением расходов за счёт платных социальных услуг;

- имеющим стаж непрерывной работы в учреждении более 5 лет, находящимся на заслуженном отдыхе, при наличии медицинских показаний бесплатное оздоровление 1 раз в 3 года в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) в течение 10 дней с возмещением расходов за счёт платных социальных услуг.

8.1.4 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику (работнику) по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником (работником) и работодателем, но не более 14 календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника (работника) предоставить:

1. Отпуск без сохранения заработной платы:

- право взять до 5 календарных дней отпуска в случае смерти близких родственников (Статья 128 Трудового кодекса РФ, ст.14 Семейного кодекса РФ);

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

2. Дополнительные дни отдыха:

- сотрудникам (работникам) в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, дети) – до 3 календарных дней с сохранением заработной платы;

- сотрудникам (работникам) в связи с юбилейными возрастными датами – 50,55,60,65 лет, если день рождения выпадает на рабочий день – 1 календарный день с сохранением заработной платы;

- родителям (опекунам, приёмным родителям) ребёнка, идущего в первый класс 1 сентября (День знаний) – 1 календарный день с сохранением заработной платы.

8.1.5 Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются сотрудникам (работникам) по основному месту работы.

Раздел IX ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, действующее на основании устава регионального профсоюза, устава первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет – выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган первичной профсоюзной организации в составе 5 человек с выбранным на общем собрании коллектива МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» председателем.

9.1 Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы сотрудников (работникам), не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников (работникам), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации сотрудников (работников);
- совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных сотрудников (работников);
- направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой сотрудникам (работникам) пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления сотрудникам (работникам) отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации сотрудников (работников), аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации сотрудников (работников) учреждения;
- совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию сотрудников (работников) в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов сотрудников (работников);

9.2 В соответствии с решением заседания профкома учреждения или собрания членов профсоюза учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилеи на дорогостоящее лечение с учетом суммы профсоюзных взносов.

9.3 Профсоюзный комитет периодически, не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение администрацией учреждения предложений уполномоченных по охране труда от трудового коллектива, специалиста по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий настоящего Коллективного договора.

Раздел X ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1 Стороны договорились о том, что:

1) Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Сотрудника (работника) в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2) Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

3) Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех сотрудников (работников) месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

4) Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы сотрудников (работников), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления в размере 1%.

5) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий;

6) Работодатель обеспечивает предоставление гарантий сотрудникам (работникам), занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором;

7) Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя профсоюзного комитета учреждения, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных сотрудников (работников) производится с соблюдением установленного порядка.

8) Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в созываемых профессиональными союзами съездах, конференциях, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, также на время краткосрочной профсоюзной учёбы. Освобождение от работы происходит по приказу руководителя учреждения.

На время участия в указанных мероприятиях за указанными сотрудниками (работниками) сохраняется их средний заработок.

9) Работодатель предоставляет профсоюзному комитету учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10) Члены профсоюзного комитета учреждения включаются в состав комиссий учреждения по аттестации сотрудников (работников), аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2 Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с сотрудниками (работниками), являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (п.п. 2,3 и 5 часть 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей сотрудников (работников) с ненормированным рабочим днём (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Работодателя (ст. 90, ст. 372 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (работников), перечень необходимых профессий и специальностей (ст.ст. 196.197 Трудового кодекса РФ) и т.д.

Раздел XI ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

11.1 Стороны договорились о том, что Работодатель обеспечивает государственное социальное страхование всех сотрудников (работников) в соответствии с действующим законодательством.

11.2 Председатель первичной профсоюзной организации уполномочен определять количество путёвок на отдых и оздоровление сотрудников (работников) в отделении дневного пребывания (полустационарное социальное обслуживание) и другие мероприятия.

11.3 Работодатель признает право председателя первичной профсоюзной организации имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, становления норм труда, социального развития коллектива.

11.4 Председатель первичной профсоюзной организации трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам (работникам) положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.5 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по

решению сторон образуется комиссия в составе: председатель трудового коллектива, и два уполномоченных от трудового коллектива. Состав комиссии может меняться только по взаимному согласию сторон. Срок действия комиссии - на срок действия коллективного договора.

11.6 Ведение коллективных переговоров осуществляется в порядке, установленном Трудовым Кодексом российской Федерации. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются на заседании комиссии. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляется в режиме согласительных процедур.

Раздел XII

ОТКАЗ СОТРУДНИКОВ (РАБОТНИКОВ) МУ «КЦСОН имени Н.Ф. Ратушной» ОТ ЗАБОСТОВОК ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Договаривающиеся стороны исходят из того, что забастовки являются крайним способом разрешения коллективных трудовых споров. Сотрудники (работники) организации отказываются от забастовок при выполнении Работодателем следующих условий коллективного договора:

- задержка с выплатой заработной платы не превышает 2 месяца.

Раздел XIII

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания.

13.2 Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.3 Два раза в год на общем собрании трудового коллектива заслушивается информация сторон, заключивших коллективный договор о его выполнении.

13.4 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, сотрудники (работники) обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

13.5 Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

13.7 При приёме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить сотрудников (работников) с настоящим Договором.

13.8 Работодатель проводит уведомительную регистрацию Коллективного договора в течение 7 дней.

Пронумеровано и прошнуровано

_____ ЛИСТОВ

Директор МУ «КНСОН»

Октябрьского муниципального района имени Н.Ф. Ратушной»

Г.В. Разорвина

