

От работодателя:  
руководитель ГАУАО "Ивановский  
комплексный центр  
социального обслуживания населения"

Директор

(должность)

(подпись)

Е.А.Кантамирова  
(фамилия, инициалы)

«05» декабря 2022 год  
(дата подписания документа)



От работников:  
Уполномоченный совета  
трудоустройства ГАУ АО  
"Ивановский КЦСОН"

Зам.директора

(должность)

(подпись)

О.В. Еретнова  
(фамилия, инициалы)

«05» декабря 2022 год  
(дата подписания документа)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения Амурской области  
"Ивановский комплексный центр социального обслуживания населения"  
на 2022-2025 годы

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>692-16-12-2022</u>
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <u>Павловский отдел</u> <u>Т.В. Мещерякова</u>

Проведена уведомительная регистрация  
№ \_\_\_\_\_ дата: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

с. Ивановка  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между состоящими в трудовых отношениях гражданами, именуемыми в дальнейшем «Работники», и государственным автономным учреждением Амурской области «Ивановский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»), именуемым в дальнейшем «Работодатель», представляемым в лице руководителя, занимающего должность директора ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» и действующего на основании Устава.

1.2. Коллективный договор является локальным нормативным актом ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» в области социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице руководителя, занимающего должность директора ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»,

- Работники всех штатных подразделений персонала ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», представленные Советом трудового коллектива, избираемым на общем собрании большинством голосов тайным голосованием.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» независимо от должности, от длительности трудовых отношений с Работодателем и характера выполняемой работы.

1.6. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Пересмотр обязательств коллективного договора и последующие вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать социально-экономическое положение Работников.

1.9. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» непосредственно Работниками и через общее собрание в лице Совета трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию);
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы.

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

1.13. Стороны настоящего коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать эффективное управление социально-трудовыми отношениями и деятельностью ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»;
- обеспечивать занятость Работников (предоставлять работникам работу, обусловленную заключёнными с ними трудовыми договорами), эффективную организацию и безопасность труда (обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда);
- документировать трудовые отношения с каждым работником надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, заключать трудовой договор и необходимые к нему дополнительные соглашения;
- разработать трудовые обязанности для каждого Работника в соответствии с требованиями трудового законодательства на основе квалификационных характеристик, установленных действующими профессиональными стандартами и классификаторами профессий и должностей, и отразить их в заключаемом с каждым работником трудовом договоре (или дополнительном соглашении к нему) в соответствии с требованиями к оформлению эффективного контракта;
- осуществлять документооборот сведений о трудовой деятельности каждого работника в соответствии с правилами, установленными в статье 66.1 Трудового кодекса РФ (ведение трудовых книжек в бумажном или электронном виде в соответствии с действующим законодательством), обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, локальными нормативными актами ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» и трудовыми договорами, добиваться стабильного финансового положения ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»;

- создавать условия для профессионального роста Работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- разработать и согласовывать с коллективом Работников принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о порядке стимулирования работников, график отпусков, график сменности, форму расчетного листка), знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах, обсуждать с коллективом Работников вопросы работы ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», внесения предложений в её совершенствование;

- учитывать мнения коллектива Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- предоставлять коллективу Работников по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим их (Работников) интересы;

- рассматривать представления создаваемых в коллективе профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- организовать и осуществлять защиту персональных данных Работников в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством и подзаконными актами, регулирующими обращение с персональными данными граждан Российской Федерации;

- при приёме на работу знакомить граждан, заключающих трудовой договор с ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», с поручаемой работой (с трудовыми обязанностями посредством подробного изложения в тексте трудового договора), условиями и оплатой труда, с содержанием Устава Работодателя, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда, Положением о порядке стимулирования работников, с содержанием действующего коллективного договора.

**Работники обязуются:**

- добросовестно (полно, качественно и своевременно) исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и дополнительными соглашениями к трудовому договору

- соблюдать локальные нормативные акты ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» (в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, положения Кодекса этики и служебного поведения работников управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания),

- соблюдать трудовую дисциплину (установленный в ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» режим труда, выполнять установленные нормы труда),

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать повышению эффективности, улучшению производственного процесса;

- бережно относиться к имуществу других работников и Работодателя (в том числе заботиться об экономии электроэнергии, об экономном расходе ресурсов, воды и тепловой энергии), в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества;

- 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),

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права сторон.

1.14. Локальные нормативные акты, разрабатываемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, условиям распространяющихся на ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» согласований и условиям настоящего коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовым договором между Работником и Работодателем является заключённое между ними документальное соглашение, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по конкретной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя и данным

соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в ГАУ АО «Ивановский КЦСОН». Изменения содержания трудового договора, заключённого с Работником, Работодатель документально оформляет дополнительными соглашениями к трудовому договору, заключаемыми с Работником.

Трудовой договор Работодателя с Работником – это эффективный контракт, который оформлен в соответствии с Приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, в котором конкретизированы:

трудовые обязанности Работника,

условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,

меры социальной поддержки.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с:

положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов Амурской области, содержащих нормы, регулирующие трудовые отношения,

Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждёнными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н,

утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональными стандартами и действующими классификаторами профессий и должностей рабочих и служащих,

приказами Министерства социальной защиты населения Амурской области, устанавливающими размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников областных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области,

Уставом ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»,

формируемым Работодателем штатным расписанием ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»,

Положением об оплате труда работников ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» и Положением о стимулировании работников ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашением, коллективным договором.

2.3. В трудовом договоре оговариваются определённые Работодателем и

Работником условия, в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса РФ:

- полное и сокращённое наименование Работодателя (с указанием сведений о его представителе, подписавшем трудовой договор и основания, в силу которого это должностное лицо наделено соответствующими полномочиями), и фамилия, имя и отчество Работника,

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника,

- идентификационный номер налогоплательщика Работодателя,

- место и дата заключения трудового договора,

- место работы с указанием штатного подразделения персонала в составе ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»;

- наименование должности Работника в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках или с соответствующими положениями профессиональных стандартов,

- трудовая функция (конкретный вид поручаемой Работнику работы - все трудовые обязанности по занимаемой Работником штатной должности в соответствии с трудовыми функциями (трудовыми действиями и навыками), определёнными в профессиональных стандартах или действующих квалификационных справочниках профессий и должностей);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,

- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда Работника (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), структура заработной платы в соответствии с нормами эффективного контракта - доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, а также показатели эффективности деятельности работника, образующие стимулирующую часть заработной платы);

- режим рабочего времени с указанием продолжительности и условий, определяющих характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) и условий труда на рабочем месте;

- особенности времени отдыха;

- предоставляемые Работодателем Работнику льготы, компенсации, и меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника, разрешённые положениями статьи 57 Трудового кодекса РФ (о рабочем месте, об испытании, о неразглашении охраняемой законом служебной тайны), об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного соглашением срока при обучении за счёт средств работодателя).

2.4. Трудовые обязанности работника ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» - это трудовые функции (трудовые действия и необходимые умения и знания), установленные для предоставляемой Работодателем штатной должности (поручаемой конкретной работы) в соответствующих разделах профессиональных

стандартов или действующих квалификационных справочниках.

Работодатель согласно п. 9 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н) отражает трудовые обязанности Работника непосредственно в тексте трудового договора, который является документом, непосредственно содержащим исчерпывающий перечень обязанностей Работника.

2.5. Должностная инструкция по поручаемой Работодателем Работнику профессии является локальным нормативным документом ГАУ АО «Ивановский КЦСОН». В соответствии с правилами ст. 60 Трудового кодекса РФ (запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором) формируемая Работодателем должностная инструкция соответствует перечню обязанностей, указанных в трудовом договоре с Работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору, и не может содержать трудовых обязанностей, отсутствующих в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему.

2.6. Трудовая функция Работника, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер вознаграждения, Работодателем уточнены и конкретизированы в трудовом договоре каждого Работника, условия получения Работником вознаграждения не допускают двойного толкования.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух равных по юридической силе экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, заверяется «мокрой» печатью учреждения, один экземпляр заключённого трудового договора выдаётся Работнику на руки с проставлением его личной подписи, удостоверяющей факт выдачи.

2.8. Трудовой договор является основанием для издания Работодателем приказа о приёме Работника на работу, содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.9. В соответствии с положениями ст. 72 Трудового кодекса РФ условия трудового договора, заключённого между Работником и Работодателем, могут быть изменены только по соглашению заключивших договор сторон и в письменной форме (в виде дополнительного соглашения к трудовому договору).

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

К существенным условиям трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем, об изменении которых Работодатель уведомляет Работника в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ (не позднее, чем за два месяца) в соответствии с трудовым законодательством РФ относятся:

- место осуществления Работником его трудовых функций (фактический адрес исполнения трудовых обязанностей с указанием подразделения персонала, в который принимается Работник),

- трудовые функции (описание поручаемой Работодателем Работнику работы), характер трудовой деятельности (разъездной или иной),



- наименование штатной должности, занимаемой Работником в связи с его трудовыми функциями,
- режим труда и отдыха Работника,
- оплата труда Работника (размеры оклада (должностного оклада), надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, порядок осуществления оплаты труда).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

К изменениям технологических условий труда Работников в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (п. 21) относятся нововведения в порядке технологии выполнения работ, оказания услуг:

- изменение производства или технологии работы,
- введение в производство новых видов услуг,
- переоборудование производства и т.п.

К изменениям организационных условий труда Работников в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (п. 21) относятся нововведения в структуре ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»:

- перемены в нормах труда,
- обновление структуры организации (в том числе структуры управления, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации),
- внедрение иных форм организации режима труда и отдыха и т.п.

В случае, если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все имеющиеся у него и отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.10. Трудовой договор с Работником, принимаемым на вакантную штатную должность, заключается на неопределенный срок.

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы (в частности, при замещении временно отсутствующего основного Работника) или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор с Работником по правилам статьи 79 Трудового кодекса РФ прекращается и стечением его срока действия, о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока действия Работодатель предупреждает Работника письменно не менее чем за три календарных дня до увольнения, кроме случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого

на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Стороны настоящего коллективного договора договорились в случае заключения с Работником срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение, о намерении досрочного расторжения срочного трудового договора Работник предупреждает Работодателя не позднее чем за три календарных дня до даты прекращения договора, в случае наличия у Работника уважительной причины для увольнения расторжение производится без предупреждения.

Работодатель принимает на себя обязательство не допускать перевод Работника на срочный трудовой договор без его (Работника) письменного согласия.

2.12. При заключении между Работником и Работодателем трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания при приёме Работника на должности заместителя директора, главного бухгалтера и заведующих отделениями ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» Работодатель устанавливает не более шести месяцев, при приёме на другие штатные должности не более трёх месяцев.

Периоды временной нетрудоспособности Работника, и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе Работодателем, в испытательный срок не засчитываются.

2.13. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, заключённым с каждым из них.

2.14. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник, при продолжении им работы у Работодателя.

Перевод на другую работу Работодатель может осуществить только с письменного согласия Работника.

На основании письменного соглашения сторон, Работник может быть временно переведён Работодателем на другую работу на срок до одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода основного Работника на работу.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных положениями статьи 72.2. Трудового кодекса РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с Работником производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

2.16. Работодатель при увольнении в день прекращения трудового договора обязуется выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) и произвести с Работником окончательный расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса РФ.

### **3. Гарантии занятости Работников**

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование деятельности Работников, в соответствии с их профессией, квалификацией и заключённым с ними трудовым договором.

3.2. Работодатель обязуется разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения численности и штата ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

3.3. Стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что все вопросы, связанные с сокращением численности штата ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», являются предметом ведения Работодателя.

Согласно части 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ в ситуации, которая может повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, определённом статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливать режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.4. Стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что преимущественное право Работника на оставление на работе при сокращении численности или штата определяется Работодателем в соответствии с содержанием статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией,
- семейным Работникам при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) при равной производительности труда и квалификации,
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком при равной производительности труда и квалификации,
- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание при равной производительности труда и квалификации,
- Работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, и другим установленным Законом категориям.

3.5. Стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата каждого высвобождаемого Работника, с которым трудовой договор заключён на неопределённый срок или трудовой договор на срок свыше двух месяцев, Работодатель в письменной форме предупреждает, не позднее чем за 2 месяца до увольнения.

Работников, у которых срочные договоры заключены на период до двух месяцев, о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работодатель в соответствии с частью 2 статьи 292 Трудового кодекса РФ в письменной форме предупреждает не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.6. Стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что при сокращении численности или штата не допускается увольнение Работодателем одновременно двух Работников из одной семьи.

3.7. Работодатель каждому высвобождаемому Работнику предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.8. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста Работников, повышения ими квалификации по профессии, указанной в заключённых с ними трудовых договорах, действуя в порядке, определённом Трудовым кодексом РФ (ст. 196, 197).

Работодатель обязуется организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников (в разрезе специальности).

3.9. Работодатель определяет необходимость профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования кадров для нужд ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей Работодатель самостоятельно определяет с учётом перспектив развития ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

3.10. Работник, прошедший профессиональное переобучение (получение другой профессии и специальности на основании документа об окончании учебного заведения), организованное и оплаченное Работодателем за счёт средств Учреждения, обязан по окончании профессионального переобучения отработать в Учреждении по полученной специальности срок, установленный в заключённом с ним соглашении об обучении.

В порядке статьи 249 Трудового кодекса РФ при увольнении Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного заключёнными с ним трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесённые Работодателем на его профессиональное переобучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время Работников – это время, в течение которого они в соответствии с условиями заключённого с Работодателем трудового договора исполняют трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

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

В соответствии с положениями статьи 91 Трудового кодекса РФ рабочее время

Работников определяется Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и в соответствующем разделе трудовых договоров, и составляет пятидневную рабочую неделю с понедельника по пятницу.

4.2. В соответствии с положениями действующего законодательства РФ, регулирующего трудовые отношения, в ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» устанавливается рабочее время Работников:

- нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса РФ),
- для работающих женщин 36-часовая рабочая неделя в связи с осуществлением ими работы в сельской местности (согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990 г. № 298/3-1).

В предпраздничные рабочие дни продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

4.3. По соглашению между заключившими трудовой договор Работником и Работодателем Работнику могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена), или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время в порядке статьи 93 Трудового кодекса РФ может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный Работодателем и Работником срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю) по просьбе

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе при этом устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учётом условий работы у Работодателя.

При наличии объективных причин режим рабочего времени отдельного Работника по его инициативе может быть изменён со сдвигом рабочего времени не более, чем на 1 час, данное условие на основании письменного заявления Работника, содержащего указание объективных причин, вносится в трудовой договор и оформляется приказом руководителя ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

4.4. Выходными днями, в течение которых в соответствии с правилами статьи 113 Трудового кодекса РФ работа запрещается, для Работников являются суббота и воскресенье. Перерыв в рабочем времени для отдыха и питания продолжительностью один час Работникам предоставляется с 12<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup>.

4.5. Привлечение Работников к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных положениями статей 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия Работников по письменному распоряжению Работодателя в порядке, определённом в Правилах внутреннего трудового распорядка ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

Работа в выходные дни и в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В связи с работой в выходной день или в нерабочий праздничный день Работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается Работнику в одинарном размере, а предоставленный Работодателем другой день отдыха оплате не подлежит.

4.6. К работе, выполняемой по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (сверхурочной работе) Работник может быть привлечён только после дачи Работодателю своего письменного согласия и в соответствии с правилами статьи 99 Трудового кодекса РФ.

4.7. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами РФ Работодатель предоставляет Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска – основной и дополнительный.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в соответствии со статьёй 115 Трудового кодекса РФ предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, имеющим инвалидность Работодатель в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ предоставляет удлинённый основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск Работодатель предоставляет Работникам в соответствии с Законом Амурской области от 11.04.2005 г. № 471-ОЗ продолжительностью 8 календарных дней.

О времени (дате) начала отпуска Работодатель согласно ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ извещает Работника посредством письменного уведомления не позднее, чем за две недели до его (отпуска) начала.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков формируется и утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года (не позже 17 декабря текущего календарного года) в порядке статьи 123 Трудового кодекса РФ.

Если Работника не устраивает время отпуска, установленное Работодателем в графике отпусков, Работник может просить Работодателя и соответствующий орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия Работника время ухода в отпуск может быть изменено и по инициативе Работодателя.

4.9. Работникам, являющимся супругами, независимо от графика отпусков и стажа работы у Работодателя, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно:

- мужьям в период, когда супруга находится в отпуске по беременности и родам в соответствии с ч. 4 ст. 123 Трудового кодекса РФ,

- мужьям и жёнам военнослужащих (в случае несовпадения продолжительности отпуска у супругов, Работодатель в соответствии с п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы).

4.10. В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ Работодатель независимо от графика отпусков предоставляет право выбрать любое время для отпуска (ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное время):

- одному из Работников, являющихся родителями (опекунами, попечителями, приёмными родителями), воспитывающими ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (в соответствии со статьёй 262.1 Трудового кодекса РФ),

- Работникам, являющимся почётными донорами (в соответствии со статьёй 23 Федерального закона от 20.07.2012 г. № 125-ФЗ)

- работающим женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у Работодателя (в соответствии со статьёй 260 Трудового кодекса РФ),

- Работникам, усыновившим (удочерившим) ребёнка или детей в возрасте до трёх лет, в порядке, установленном статьёй 257 Трудового кодекса РФ,

- Работникам, заключившим с Работодателем трудовой договор на условиях совместительства, в порядке статьи 286 Трудового кодекса РФ,

- Работникам, прервавшим предоставленный им отпуск по требованию Работодателя в соответствии с положениями статьи 125 Трудового кодекса РФ,

- Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей четырнадцати лет, согласно статье 262.2 Трудового кодекса РФ.

4.11. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса РФ), кроме работников, перечисленных в части 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять Работникам **дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы:**

- при рождении у Работника ребёнка - 3 дня;

- для бракосочетания работника - 3 дня;

- на похороны близких родственников (брат, сестра, родители работника, муж, жена,

дети) - 3 дня;

- проводы детей в армию - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (55,60 лет) - 2 дня;
- для сопровождения детей в 1 класс, 11 класс - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 3 дня.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в порядке, установленном положениями статьи 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. На основании письменного заявления Работника Работодатель по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

В соответствии с положениями статьи 128 Трудового кодекса РФ Работодатель на основании письменного заявления Работника в обязательном порядке предоставляет **отпуск без сохранения заработной платы:**

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять Работникам **оплачиваемые дополнительные выходные дни:**

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по письменному заявлению Работника - в количестве 4 дней в месяц;

- каждому Работнику, который **на протяжении своего проработанного рабочего года не имел периода нетрудоспособности** (в течение двенадцати календарных месяцев от числа и месяца приёма на работу до предшествующих им числа и месяца не предоставлял Работодателю, выданный учреждением здравоохранения лист нетрудоспособности) – в количестве 3 дней;

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований 1 день, 1 раз в год.

## 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается с учётом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по



регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ.

Система оплаты труда Работников включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп, установленные законодательством доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Выплаты Работникам, связанные с выполнением ими своих должностных обязанностей, Работодатель производит в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда Работников, являются "Положение об оплате труда ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»" и "Положение о порядке стимулирования ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»", которые в соответствии с законодательством в сфере труда разрабатывает Работодатель и утверждает общее собрание коллектива Работников.

5.3. Работодатель осуществляет оплату труда Работников в соответствии с:

"Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", утверждёнными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 года № 167н,

Положением об оплате труда работников ГАУ АО «Ивановский КЦСОН»,

Положением о порядке стимулирования работников ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

Федеральными и областными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда по профессионально-квалификационным группам должностей специалистов, рабочих и служащих.

5.4. Работодатель выплачивает Работникам:

- базовую гарантированную часть заработной платы (ставку по занимаемой Работником должности согласно штатному расписанию),

- стимулирующую (не гарантированную) часть заработной платы, формируемую по бальной системе в порядке, изложенном в "Положении о порядке стимулирования работников", на основе показателей оценки эффективности трудовой деятельности, утверждённых в структурном подразделении персонала для занимаемой Работником должности.

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

Размер выплат стимулирующего характера Работнику в суммовом выражении путём коррекции заработанных им баллов за отчётный период корректируется Дифференцированным коэффициентом. Дифференцированные коэффициенты Работодатель устанавливает в зависимости от занимаемой Работником должности (профессии) (должностного (профессионального) положения) и установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Показатель (величина) дифференцированного коэффициента (коэффициентов) может быть установлен в повышенном или пониженном размере, но не ниже 1.

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

В случае если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени, и при этом его месячная заработная плата оказалась ниже минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается заработная плата, равная минимальному размеру оплаты труда. Порядок выплаты в этом случае устанавливается Работодателем самостоятельно.

5.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы устанавливается Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовых договорах с Работниками и в настоящем коллективном договоре: 15 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину рабочего месяца), и 30 числа (окончательный расчёт за вторую половину рабочего месяца). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработную плату Работников за каждую половину месяца в соответствии с содержанием ст. 136 Трудового кодекса РФ Работодатель начисляет примерно в равных суммах (без учёта премиальных выплат) с учётом фактически отработанного Работником времени (фактический выполненной работы). Плановый размер аванса за первую половину отработанного времени Работодатель устанавливает из расчета 50 % тарифной ставки, должностного оклада Работников.

Работодатель обязуется за два календарных дня до выплаты заработной платы за вторую половину месяца представить Работникам расчётные листки по заработной плате (с указанием всех видов начислений и удержаний за расчётный период) на бумажном носителе, которые Работники лично получают в бухгалтерии.

5.6. Работникам Учреждения, которым действующими нормативными правовыми актами РФ в сфере трудовых отношений установлена сокращённая продолжительность рабочей недели, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.7. Стороны согласились в том, что выплаты за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями законодательства Амурской области.

5.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 60.2, ч. 2 ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.9. Оплата труда Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Перерыв в работе для отдыха и питания, предоставляемый Работникам в

соответствии со статьёй 108 Трудового кодекса Российской Федерации, в рабочее время не включается и не оплачивается.

5.11. Работодатель принимает на себя обязательство своевременно знакомить каждого Работника с табелем учета его рабочего времени.

5.12. Оплату отпуска Работникам Работодатель в порядке, установленном ст. 136 Трудового кодекса РФ, производит не позднее чем за три дня до его начала.

5.13. Работодателем осуществляются установленные в Положении об оплате труда Работников выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы) в ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» в следующих размерах при стаже работы (выслуге лет):

руководителям подразделений персонала, специалистам, другим служащим и рабочим при стаже от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при стаже свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

врачам, среднему медицинскому персоналу при стаже работы от 3 до 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при стаже от 5 до 7 лет – 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при стаже свыше 7 лет – 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в Положении об оплате труда государственного автономного учреждения Амурской области "Ивановский комплексный центр социального обслуживания населения" в соответствующем приложении.

5.14. Работникам, имеющим почетное звание СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, по профилю работы устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу), производятся соответствующие выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

Выплата надбавки Работникам, имеющим учёную степень и (или) почётное звание производится как по основной работе, так и по совместительству в зависимости от объёма фактически выполненной работы в соответствии с профилем выполняемой работы.

При несоответствии почётного звания (званий), учёной степени (степеней) профилю работы выплаты на наличие почётного звания (званий), учёной степени (степеней) не производится.

При наличии у работника двух (нескольких) учёных степеней, почётных званий выплата применяется по одной из учёных степеней и по одному из почётных званий при соответствии их профилю выполняемой работы.

5.15. За задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель несёт материальную ответственность в порядке статьи 236 Трудового кодекса РФ. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, в том числе и в случае приостановки работы по нормам статьи 142 Трудового кодекса РФ, Работодатель

обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Материальный ущерб, причинённый Работникам в результате незаконного лишения его возможности трудиться Работодатель возмещает в порядке, установленном в статье 234 Трудового кодекса РФ:

- в случае незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу,

- в случае отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе,

- в случае задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

5.16. Сверхурочную работу Работодатель в порядке, установленном статьёй 152 Трудового кодекса, обязуется оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, либо по желанию Работника компенсировать предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного им сверхурочно.

5.17. Работой в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 является выполнение Работником возложенных на него трудовых функций в период с 22 до 6 часов.

За каждый час работы в ночное время Работодатель производит Работнику доплату в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

5.18. Время простоя Работников по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работников, время простоя по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, время простоя по вине Работника не оплачивается.

В соответствии с правилами статьи 152 Трудового кодекса РФ о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, или иному представителю Работодателя.

## **6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской области «Ивановский

комплексный центр социального обслуживания населения» Работодателем из фонда оплаты труда Работнику может быть оказана материальная помощь.

6.2. Материальную помощь Работнику Работодатель оказывает при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате Работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Материальная помощь Работнику может быть выплачена Работодателем в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей - **не менее 1000 рублей**;

в связи со смертью у работника члена его семьи (отца, матери, мужа, жены, детей) - **не менее 2000 рублей**;

в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь **не менее 5000 рублей** выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, аварии систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причинённый ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику - **не менее 1000 рублей**;

в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы - **не менее 1000 рублей**.

Материальная помощь по иным основаниям не оказывается.

6.4. Решение об оказании материальной помощи Работнику принимает должностное лицо, являющееся руководителем ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», на основании письменного заявления Работника.

Решение об оказании материальной помощи должностному лицу, являющемуся руководителем ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», принимает министр социальной защиты населения Амурской области на основании письменного заявления.

6.5. Размер материальной помощи определяется (объявляется) приказом руководителя ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», а руководителю ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» – приказом министерства социальной защиты населения Амурской области.

6.6. За счёт средств фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 191 Трудового кодекса Российской Федерации на основании Положения об оплате труда работников за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения Работодатель может выплачивать Работникам единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными

наградами, присуждением почётных званий – до 5000 рублей (включительно);  
при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой – до 5000 рублей (включительно);

в связи с профессиональным праздником – днём социального работника (8 июня) – до 3000 рублей (включительно);

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей (включительно);

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию (впервые) – до 3000 рублей (включительно).

6.7. Решение о выплате единовременной премии Работникам принимает должностное лицо, являющееся руководителем ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», а должностному лицу, являющемуся руководителем ГАУ АО «Ивановский КЦСОН», – министр социальной защиты населения Амурской области.

6.8. Размер единовременной премии определяется (устанавливается) приказом руководителя ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6.9. В порядке, установленном статьями 173, 173.1, 174, 176 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязуется предоставлять Работникам, совмещающим (как по собственной инициативе, так и по направлению Работодателя) работу у Работодателя с получением высшего, среднего профессионального образования по программам, имеющим государственную аккредитацию, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим трудовую деятельность у Работодателя с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня (получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям), гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением предоставляются, если на обучение они направлены Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым Сторонами в письменной форме.

6.10. В порядке, установленном статьёй 187 Трудового кодекса РФ, Работникам, с отрывом от работы проходящим:

- профессиональное обучение,
- переквалификацию,
- независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ,
- повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, Работодатель, принимает на себя обязательство сохранять среднюю заработную плату на весь срок обучения.

6.11. В порядке статьи 185 Трудового кодекса Работодатель принимает на себя обязательство на время прохождения медицинского осмотра сохранять средний заработок за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом

проходить такой осмотр.

6.12. На основании статьи 254 Трудового кодекса РФ Работодатель работающим в ГА АО «Ивановский КЦСОН» беременным женщинам в соответствии с их медицинским заключением и по их заявлению снижает нормы выработки (нормы обслуживания), либо переводит их на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления такому Работнику другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, он подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств Работодателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса работающим у него беременным женщинам при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях Работодатель сохраняет средний заработок.

6.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья согласно статье 185.1 Трудового кодекса:

- Работники 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 в возрасте сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка,

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель освобождает Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании поданного Работником письменного заявления, дни освобождения при этом согласовываются с Работодателем.

Прохождение диспансеризации в дни освобождения от работы Работники подтверждают предоставлением Работодателю соответствующих справок из медицинских организаций.

6.14. Работодатель в соответствии с правилами статьи 212 Трудового кодекса РФ принимает на себя обязанность в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счёт собственных средств обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Денежные средства, затраченные на прохождение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра, возмещаются Работнику при предъявлении подтверждающих документов об оплате.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. В соответствии с правилами законодательства в сфере труда Работодатель принимает на себя обязанности по обеспечению прав каждого Работника в области охраны труда:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на получение актуальной достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций 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, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью работ;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его (Работника) жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- на обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- на обучение по охране труда за счёт средств Работодателя
- на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- на гарантии 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 РФ либо коллективным договором, трудовым договором;
- на 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, другими федеральными органами исполнительной власти,



осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных 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;

- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Амурской области и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его (Работника) 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);

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

7.2. В случае обеспечения Работодателем на рабочих местах Работников безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ч. 16 ст. 216 ТК РФ не устанавливаются.

7.3. В целях создания безопасных условий труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, Работодатель в соответствии со статьёй 214 Трудового кодекса РФ обеспечивает:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие каждому рабочему месту государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны

труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других) и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обеспечение специальной одеждой, обувью и инвентарём Работников, должности которых указаны в постановлении Правительства Амурской области от 31 октября 2014 г. № 657 «Об обеспечении отдельных категорий работников организаций социального обслуживания Амурской области специальной одеждой, обувью, инвентарём, о предоставлении бесплатного проезда или выплаты денежной компенсации» Работодатель производит согласно "Перечню и нормам выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых отдельным категориям работников организаций социального обслуживания Амурской области", в случае самостоятельного приобретения ими спецодежды Работодатель выплачивает денежную компенсацию понесенных расходов, основанием для выплаты компенсации являются личное заявление на выплату компенсации и приложенные к нему подтверждающие документы (кассовый и товарный чеки, проездные билеты (единая социальная карта) компенсация выплачивается в течение месяца после предъявления Работником документов;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

организацию проведения (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 220 Трудового кодекса РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) за счёт собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении Работника на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности Работника) медицинских осмотров,

- других обязательных медицинских осмотров,
- обязательных психиатрических освидетельствований работников,
- внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями,

- химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке (постановлением Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464) обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых Работникам 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 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 РФ 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 учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне (Закон РФ от 21.07.1993 г. № 5485);

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учёт в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 227, 228, 228\_1, 229, 229\_1, 229\_2, 230, 230\_1) и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в

соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск 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 РФ в области охраны труда, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

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

работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов (правил и инструкций для Работников) по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такового) в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов и ознакомление Работников с установленными в организации требованиями охраны труда;

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

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

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

В соответствии с частью 5 статьи 225 Трудового кодекса Российской Федерации Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.4. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами РФ (ст. 219 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464) Работодатель (руководитель организации) и Работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований по охране труда, которое предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

инструктажей по охране труда;

стажировки на рабочем месте (для определённых категорий Работников);

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у Работодателя, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

7.5. Работодатель (уполномоченное им лицо) для всех принимаемых на работу лиц и для Работников, переводимых на другую работу, обязуется проводить следующие виды инструктажей по охране труда:

а) вводный инструктаж по охране труда (проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в

производственной деятельности Работодателя: работников, командированных в организацию, лиц проходящих производственную практику),

б) инструктаж по охране труда на рабочем месте, видами которого являются:

- первичный инструктаж по охране труда (проводится для всех Работников до начала самостоятельной работы, В том числе для переведенных в установленном порядке Работников из другого структурного подразделения, в случае поручения Работнику новой для него работы, а также для внешних и внутренних совместителей и лиц проходящих производственную практику),

- повторный инструктаж по охране труда (проводится не реже одного раза в шесть месяцев),

- внеплановый инструктаж по охране труда (проводится в случаях: влияющих на безопасность труда изменений в эксплуатации оборудования (при замене или модернизации приспособлений, инструмента), в технологических процессах, в использовании материалов; изменений должностных (функциональных) обязанностей Работников; изменений нормативных правовых актов с государственными требованиями охраны труда или локальных нормативных актов Работодателя, затрагивающих непосредственно трудовые функции работника; выявления дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности, представляющих угрозу жизни и здоровью Работника; требования должностных лиц федеральной инспекции труда, установивших нарушение правил охраны труда; аварии, несчастных случаев на производстве; перерыва в работе более шестидесяти календарных дней; решений Работодателя).

в) целевой инструктаж по охране труда (проводится: перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем Работодателя; перед выполнением работ, не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями в том числе работ по уборке территорий, работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, работ, на которые оформляется разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий).

Вводный и целевой инструктажи по охране труда проводит уполномоченный Работодателем Работник, на которого приказом Работодателя возложены соответствующие обязанности.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем Работника и включает вопросы оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

7.6. Проведение инструктажей по охране труда включает в себя:

- ознакомление Работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами,

- изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации,

- применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

7.7. Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда в устной форме. Проведение всех видов инструктажей регистрируется

в соответствующей установленной федеральными нормативными правовыми актами документации (журналах проведения инструктажей) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

7.8. В целях соблюдения сторонами настоящего Коллективного договора установленных законодательством для работников и работодателей прав и обязанностей в области охраны труда и обеспечения безопасных условий работы по инициативе работодателя и (или) Работников либо их уполномоченного представительного органа (Совет трудового коллектива) Работодатель и Работники создают в ГАУ АО «Ивановский КЦСОН» Комиссию по охране труда.

Комиссия по охране труда организует совместные действия сторон настоящего Коллективного договора по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

- участвует в разработке локальных нормативных актов Работодателя по охране труда (подготовка и представление сторонам предложений по разработке проектов локальных нормативных актов, участие в разработке),

- участвует в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты,

- проводит проверки состояния и условий охраны труда на рабочих местах,

- участвует в проведении специальной оценки условий труда Работников и в оценке профессиональных рисков, готовит для Работодателя предложения по решению проблем охраны труда, рассматривает предложения работодателя, Работников и Совета трудового коллектива по улучшению условий и охраны труда,

- участвует в информировании работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, обязанностях по соблюдению требований охраны труда, и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты,

- содействует Работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний Работниками требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда

Работодатель оказывает содействие членам Комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда, в случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

На время исполнения обязанностей или прохождения обучения по охране труда члены Комиссии по охране труда освобождаются от основной работы Работодателем в соответствии с правилами трудового законодательства РФ.

7.9. В состав Комиссии по охране труда на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) входят представители работодателя и представители уполномоченного представительного органа работников (Совета трудового коллектива).

Комиссия по охране труда формируется в составе не менее трёх человек (председатель и члены Комиссии), в состав включаются Работники, уполномоченные Работодателем проводить с работающими в организации лицами вводный и целевой инструктажи по охране труда, непосредственные руководители специалистов подразделений персонала, а также члены уполномоченных Работниками представительных органов (Совета трудового коллектива).

Комиссия избирает из своего состава председателя (председателем, как правило, является непосредственно Работодатель или его уполномоченный представитель)

Состав Комиссии по охране труда Работодатель фиксирует в соответствующем приказе с указанием должностных лиц из числа Работников, входящих в состав данной Комиссии, которым приказ передаётся на подпись.

7.10. Члены Комиссии по охране труда проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Работники, включаемые в состав Комиссии по охране труда, проходят обучение по программе общих вопросов охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов.

7.11. Работодатель на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника сохраняет за Работником место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник в соответствии с ч. 3 ст. 216\_1 Трудового кодекса РФ может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Действующие нормативные правовые акты по пунктам текста:

7.1. Трудовой кодекс РФ, ст.ст. 214, 216 (ч.ч. 2-12), 216\_2 ч. 1;

7.2. Трудовой кодекс РФ, ч. 16 ст. 216;

7.3. Трудовой кодекс РФ, ст.ст. 214, 220, 227, 228, 228\_1, 229, 229\_1, 229\_2, 230, 230\_1, ч. 5 ст. 225, 372

постановление Правительства Амурской области от 31 октября 2014 г. № 657 «Об обеспечении отдельных категорий работников организаций социального



обслуживания Амурской области специальной одеждой, обувью, инвентарём, о предоставлении бесплатного проезда или выплаты денежной компенсации» [пункты 2, 5.1, 5.5]

Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

постановление Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464;

Закон РФ о государственной тайне от 21.07.1993 г. № 5485;

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.4. Трудовой кодекс РФ, ст.ст. 219

постановление Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464

7.5., 7.6, 7.7. Постановление Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464, раздел II пункт 8

7.8. Трудовой кодекс РФ, ст.ст. 224,

приказ Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»

7.9. Трудовой кодекс РФ, ст.224,

приказ Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»

постановление Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464, пункты 72-73.

7.10. приказ Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», пункт 15

постановление Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464 пункты 74 и 46

7.11. Трудовой кодекс РФ, чч. 3,4,5,7 ст. 216\_1.

## 8. Гарантии и льготы для молодых специалистов

8.1. **Молодым специалистом**, исходя из положений статьи 70 Трудового кодекса РФ и статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ, является заключивший трудовой договор с Работодателем Работник:

в возрасте до 35 лет (включительно),

получивший среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения),

впервые устроившийся на работу в соответствии с полученной квалификацией (по полученной специальности) в течение одного года со дня получения профессионального образования.

8.2. **Гарантии и льготы для молодых специалистов** - это средства, способы и

условия, с помощью которых обеспечивается осуществление Работником (относящимся к категории молодых специалистов) предоставленных ему прав в области социально-трудовых отношений.

8.3. Работодатель предоставляет Работникам, относящимся к категории молодых специалистов, следующие гарантии и льготы:

- принимает на работу по специальности без испытательного срока;
- обеспечивает возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (обязуется не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия Работника).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

9.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия действующего коллективного договора.

9.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.4. Настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения Работодателем своего наименования, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГАУ АО «Ивановский КЦСОН».

При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Работодателя настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации Работодателя настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. В соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса РФ Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин возникновения конфликтов с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

В случае возникновения коллективного трудового спора в порядке,

установленном статье 402 Трудового кодекса РФ, примирительная комиссия создаётся в рок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Работодателя и решением представителя Работников. Работодатель создаёт необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трёх рабочих дней. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, в соответствии со статьёй 55 трудового кодекса РФ подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом (статьёй 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ).

9.9. На основании положений статьи 51 Трудового кодекса РФ контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется обоими заключившими его Сторонами (их представителями) и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон коллективного договора обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Пролуэеровано, проошнуровано

и скреплено печатью 1 листов

*(прислуживать печать)*

Директор *Е.А. Каптамирова*

« 05 » 10 2012

