КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ Г. ИРКУТСКА» на 2022 – 2025 гг.

Срок действия коллективного договора: 11.04.2022 г. – 31.03.2025 г.
Дата принятия коллективного договора: 11.04.2022 г.
Юридический адрес: 664020, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленинградская, д. 91

Стороны коллективного договора:
От Работодателя:
Остапенко Елена Михайловна, врио директора, действующая на основании распоряжения Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области №53-185-мр-к от 04.02.2022г

тел. 46-07-67

От работников:
Литвинова Елена Витальевна, заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних мам с детьми, председатель Совета работников тел. 32-00-98

Списочная численность работников: 153 человек

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-98/22
«12» апреля 2022 г.
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В.
подпись

Иркутск

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения 3
2. Предмет коллективного договора 4
3. Трудовые отношения 4
4. Аттестация работников 4
5. Оплата труда. Премирование. Материальная помощь 7
6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости 9
7. Рабочее время и время отдыха 10
8. Социальные льготы, гарантии и компенсации 12
9. Охрана труда 13
10. Гарантии деятельности Совета работников. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах 17
11. Контроль за выполнением коллективного договора 18
12. Заключительные положения 18

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска» (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения в лице председателя их представительного органа - Совета работников Литвиновой Елены Витальевны (далее – Совет работников) и Учреждение в лице директора Анищенко Валентины Алексеевны (далее – Работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон и полномочности их представителей, уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности принимаемых обязательств и обязательности их выполнения, контроля выполнения настоящего коллективного договора и ответственности сторон и их представителей за его невыполнение по их вине.

1.5. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие актуальное значение для работников Учреждения, а также устанавливаются дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

1.6. Коллективный договор заключен сроком **на три года**. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, независимо от режима работы, характера трудовой связи и других обстоятельств, в частности, на совместителей и работников, заключивших срочный трудовой договор или трудовой договор с условием об испытании, поступивших на

работу после его принятия.

На Работодателя распространяются все условия настоящего коллективного договора, за исключением тех положений, решение которых входят в компетенцию министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области - исполнительного органа государственной власти Иркутской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель).

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, настоящим коллективным договором.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, а также сокращением численности работающих или штата, рассматриваются с участием Совета работников.

4. Аттестация работников

4.1. Аттестация медицинского персонала Учреждения в целях установления квалификационной категории проводится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 22 ноября 2021 г. N 1083н "О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории"

4.1.2.Аттестация специалистов проводится по специальностям, предусмотренным номенклатурой специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование или среднее профессиональное медицинское и фармацевтическое образование (далее - специальности).

4.1.3. Аттестация является добровольной. По результатам аттестации устанавливаются вторая, первая или высшая квалификационная категория.

4.1.4. Специалисты проходят аттестацию раз в пять лет, за исключением аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории. Специалисты могут проходить аттестацию на присвоение более высокой квалификационной категории не ранее чем через два года со дня издания акта о присвоении квалификационной категории.

4.1.5.Квалификационные категории, присвоенные специалистам, действительны в течение пяти лет со дня издания акта об их присвоении.

4.1.6..По результатам аттестации специалиста Экспертная группа принимает решение о присвоении или об отказе в присвоении специалисту квалификационной категории.

Решение о присвоении или об отказе в присвоении специалисту квалификационной категории принимается Экспертной группой не позднее восьмидесяти календарных дней со дня регистрации документов.

4.1.7.Специалисты, изъявившие желание пройти аттестацию для получения квалификационной категории, представляют в аттестационную комиссию следующие документы (далее - документы):

-заявление на имя председателя аттестационной комиссии. Заявление подается независимо от продолжительности работы в Учреждении, а также в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, с учетом требований пунктов 7-9 настоящего Порядка;

-заполненный в печатном виде аттестационный лист специалиста, заверенный отделом кадров организации

-отчет, лично подписанный специалистом, согласованный с заведующей отделением социально-медицинской реабилитации и заверенный печатью организации. Отчет представляется за период работы в Учреждении и должен содержать анализ профессиональной деятельности за последние три года работы - для специалистов с высшим образованием и за последний год работы - для специалистов со средним профессиональным образованием, включая описание выполненных работ, данные о рационализаторских предложениях и патентах, выводы специалиста о своей профессиональной деятельности, предложения по ее совершенствованию

-копии документов об образовании и (или) о квалификации, действующих сертификатов специалиста и (или) свидетельств об аккредитации специалиста (выписки о наличии в единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения данных, подтверждающих факт прохождения лицом аккредитации специалиста), документов, подтверждающих ученую степень (при наличии), заверенных в соответствии с законодательством Российской Федерации;
-выписку из трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, или иной документ, подтверждающий наличие стажа медицинской деятельности или фармацевтической деятельности, предусмотренный законодательством Российской Федерации о военной и иной приравненной к ней службе, с подтверждением стажа работы по аттестуемой специальности, подписанные руководителем организации и заверенные печатью;
-копию документа, подтверждающего факт изменения фамилии, имени, отчества (в случае изменения фамилии, имени, отчества) (при наличии);
-копию документа о присвоении имеющейся квалификационной категории.

В случае отказа директора Учреждения в согласовании отчета специалисту выдается письменное разъяснение о причинах отказа, которое прилагается к заявлению на получение квалификационной категории.

4.2. Аттестация работников, осуществляющих в Учреждении социально-педагогическую деятельность, проводится в соответствии с приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 11.09.2018 г. № 53-246/18-мпр «Порядок проведения аттестации работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность в учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, в целях установления квалификационной категории».

Аттестация работников проводится в целях установления квалификационной категории в отношении следующих должностей: воспитатель, социальный педагог, логопед, специалист по социальной работе, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре.

Аттестация работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, проводится в отношении работников, замещающих должности как по основной работе, так и в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству (внутреннему или внешнему) или путем совмещения должностей.

Аттестация проводится аттестационной комиссией, формируемой из представителей министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области (далее – Министерство) и областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр развития социального обслуживания» (далее – ОГБУ ДПО «УМЦРСО»).

Аттестация работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, в целях установления квалификационной категории является добровольной.

По результатам аттестации работникам устанавливаются первая или высшая квалификационная категории.

Заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории подаются работниками независимо от продолжительности работы в Учреждении.

Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Присвоенная квалификационная категория действительна во всех учреждениях Иркутской области, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Заявление о проведении аттестации с целью присвоения квалификационной категории подается работником в ОГБУ ДПО «УМЦРСО».

Продолжительность аттестации для каждого работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более шестидесяти календарных дней.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и вступает в силу со дня его подписания.

На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации работника Министерством в течение пяти рабочих дней принимается правовой акт об установлении работнику первой (высшей) квалификационной категории, который доводится ОГБУ ДПО «УМЦРСО» до работника в течение десяти рабочих дней со дня его регистрации.

Результаты аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.За работником, принятым в Учреждение на должность, связанную с социально-педагогической деятельностью, который имеет педагогическое образование и квалификационную категорию (первую или высшую), присвоенную в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», соответствующая квалификационная категория сохраняется до окончания срока ее действия.

5. Оплата труда. Премирование. Материальная помощь

5.1.Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников.

5.2. Штатное расписание Учреждения, включающее все должности (профессии) работников Учреждения, ежегодно утверждается Работодателем по согласованию с Учредителем.

5.3. Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, установленным Профессиональными стандартами, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕКТС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

5.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств.

5.5. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.6. Размер окладов (должностных окладов) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) - группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которая необходима работнику для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Отнесение должностей (профессий) работников Учреждения к квалификационным уровням внутри ПКГ определяется Работодателем с учетом мнения Совета работников в зависимости от квалификации конкретных работников и стажа работы по соответствующим должностям (специальностям).

5.7. Премирование работников и оказание им материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата производится накануне этого дня.

Начисление заработной платы за первую половину месяца производится с учетом причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Иркутской области, которые начисляются один раз в месяц.

5.9. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.10. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.12. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии со статьями 167-168 ТК РФ.

Суточные выплачиваются в размере 100 рублей в день (пункт 7 Положения о

порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах государственной власти Иркутской области и иных государственных органах Иркутской области, и работникам государственных учреждений Иркутской области, утв. постановлением Правительства Иркутской области от 10.09.2014 г. № 433-ПП).

5.13. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.14. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.15. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается за 1 день до выплаты заработной платы о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (месяц), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.16. Совет работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование в целях надлежащего исполнения деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

6.3. Работодатель гарантирует, что в период действия настоящего коллективного договора работники Учреждения не могут быть подвергнуты массовому высвобождению, за исключением случая ликвидации Учреждения.

Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя пятидесяти и более человек в течение тридцати календарных дней (пункт 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99).

6.4. Высвобождение (порядок увольнения) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации производится в порядке, определенном ТК РФ.

Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать при необходимости в пределах бюджетных ассигнований профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию следующие категории работников: а) беременных женщин, б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в) одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), г) других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18

лет) без матери.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.4.5.Не увольнять по данному основанию следующие категории работников:
-беременных женщин ;
-женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
-одиноких матерей , воспитывающих детей в возрасте до 14 лет(ребенка-инвалида- до 18 лет) ;
-других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет(ребенка-инвалида –до 18 лет) без матери.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Видами времени отдыха являются: а) перерывы в течение рабочего дня (смены), б) ежедневный (междусменный) отдых, в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), г) нерабочие праздничные дни, д) отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

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

7.5. Для работников Учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

7.6. Для работников отдельных структурных подразделений устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени, устанавливается круглосуточный режим работы (с 9 часов 00 минут текущих суток до 9 часов 00 минут следующих суток с 4 перерывами для отдыха и питания продолжительностью 30 минут (всего 2 часа), который не включается в рабочее время):

Перечень должностей (профессий) и порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда работников.

7.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

Работодатель:

7.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

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

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

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

7.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества; в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. Другой день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

7.11. Работникам Учреждения в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами предоставляются основные оплачиваемые отпуска большей продолжительности.

7.12. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.13. Категории работников Учреждения, имеющих право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска большей продолжительности и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в том числе за ненормированный рабочий день), а также продолжительность указанных отпусков приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

7.16. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

7.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

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

7.20. Категории работников, указанные в пунктах 7.18.-7.19., приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. В целях повышения социальной защищенности работников и закрепления в Учреждении квалифицированных кадров Работодатель обязуется с учетом мнения Совета работников предоставлять работникам Учреждения следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности Учреждения в части расходов социальной сферы:

8.1.1. Работникам предоставляются социальные выплаты на приобретение жилого помещения на условиях и в порядке, определенных Положением о предоставлении отдельным категориям граждан в Иркутской области социальной выплаты на приобретение жилого помещения за счет средств областного бюджета, утв. постановлением Правительства Иркутской области от 08.09.2011г. № 265-ПП.

8.2. В целях оздоровления и отдыха работников Работодатель с учетом мнения Совета работников обязуется в порядке и в размере, установленном Положением о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области компенсации части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Иркутской области, утв. постановлением правительства Иркутской области от 07.07.2012г. № 309-пп, предоставлять работникам указанную компенсацию.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций работникам Учреждения может быть расширен путем внесения изменений в настоящий коллективный договор при принятии Правительством Иркутской области нормативных актов о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области дополнительных социальных гарантий и компенсаций и выделении Учреждению лимитов бюджетных обязательств на соответствующие цели.

9. Охрана труда

9.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

9.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.1.3.Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков***, их*** регулярный анализ и оценку.

9.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

9.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

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

9.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.13. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

9.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию

(применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим

9.1.16. Проведение расследования и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии со ст.226 Трудового кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.17. 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 помощь.

9.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

9.1.20. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

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

9.1.23 Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работы, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

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

9.1.25. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом ***производства работ***

(оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

9.2. Работодатель имеет право:

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

9.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

9.3. Работник обязан:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.1. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы.

9.3.1. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.3.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.3. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.3.4. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

9.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

9.3.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.4. Каждый работник имеет право на:

9.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих

государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

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

9.4.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

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

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

9.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в к Совету работников по вопросам охраны труда.

10. Гарантии деятельности Совета работников

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества , уважения взаимных интересов в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель признает Совет работников полномочным представителем интересов всех работников Учреждения в социальном партнерстве на локальном уровне, так как Совет работников избран в порядке, установленном статьей 31 ТК РФ.

10.3. Совет работников участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеет право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

В предусмотренных ТК РФ случаях принятие Работодателем локальных нормативных актов осуществляется только с учетом мнения Совета работников в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ.

Совет работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Совет работников получает от Работодателя информацию по вопросам, непосредственного затрагивающим интересы работников, в частности: по реорганизации и ликвидации Учреждения; об изменении технологических и организационных условий труда; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и другим вопросам.

Совет работников обсуждает с Работодателем планы социально-экономического развития учреждения, вносит предложения по их совершенствованию.

Совет работников имеет право вносить в органы управления Учреждения предложения по вопросам работы Учреждения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.4. Члены Совета работников освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения ими обязанностей в интересах работников Учреждения.

10.5. Работодатель осуществляет материально-техническое обеспечение деятельности Совета работников, предоставляет помещение для заседаний и хранения документации, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой и т.д.

10.6. В случае объединения работников в какие-либо первичные профсоюзные организации наличие Совет работников не может являться препятствием для осуществления этими первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

10.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, а также члены Совета работников, за исключением председателя Совета работников и его заместителя, в период действия их полномочий, не могут быть без предварительного согласия Совета работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Председатель Совета работников и его заместитель в период действия их полномочий не могут быть без предварительного согласия общего собрания работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

10.8. Все лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, включая оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, производятся Работодателем (ст. 39 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель и Совет работников обязуются осуществлять контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору, ежегодно отчитываться о его выполнении на общем собрании работников. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.2. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, обе стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор разработан в процессе коллективных переговоров.

12.2. Вынесение проекта коллективного договора на обсуждение и утверждение общего собрания работников не требуется.

12.3. Работодатель обязуется довести текст настоящего коллективного договора до всех работников, издав его в виде брошюры и поместив в общедоступном месте в каждом из отдельно стоящих зданий Учреждения.

12.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

12.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор будут вноситься по согласованию между Работодателем и Советом работников без проведения коллективных переговоров, по мере необходимости. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом. Направление их на уведомительную регистрацию и ознакомление работников осуществляются в порядке, предусмотренном для направления коллективного договора на уведомительную регистрацию и для ознакомления работников с коллективным договором.

12.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

От работодателя:	От работников:
Врио директора	Председатель Совета работников
_____ Е. М. Остапенко	_____Е.В. Литвинова
М.П.	
«11»апреля 2022 г.	«11»апреля2022 г.

Пронумеровано и прошито

18 (восемнадцать) листов

Врио директора ОГКУ СО

«Социально-реабилитационный центр

для несовершеннолетних г. Иркутска»

_____ Е. М. Остапенко

Утверждены решением общего собрания работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска»
от «23» мая 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (ДОПОЛНЕНИЯ)
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ Г. ИРКУТСКА» на 2022 – 2025 гг.

Срок действия коллективного договора: 11.04.2022 г. – 31.03.2025 г.
Дата принятия коллективного договора: 31.03.2022 г.
Юридический адрес: 664020, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленинградская, д. 91

Стороны коллективного договора:
От Работодателя:
Анищенко Валентина Алексеевна, директор, действующая на основании Устава тел. 46-07-67

От работников:
Литвинова Елена Витальевна, заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних мам с детьми, председатель Совета работников тел. 32-00-98

Списочная численность работников: 153 человек

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-109/22
«25» мая 2022 г.
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В. _____ подпись

Иркутск

Изложить в новой редакции и с дополнениями и изменениями следующие пункты :

6.3. Работодатель гарантирует, что в период действия настоящего коллективного договора работники Учреждения не могут быть подвергнуты массовому высвобождению, за исключением случая ликвидации Учреждения.

Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя пятидесяти и более человек в течение тридцати календарных дней (согласно Регионального соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021-2023годы).

7.19.На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, ч.2 ст.173, ч.2 ст.174, 263, 286 ТК РФ.

8.2.В целях оздоровления и отдыха работников Работодатель с учетом мнения Совета работников обязуется в порядке и в размере, установленном Положением о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области компенсации части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Иркутской области, утв. постановлением правительства Иркутской области от **07.06.2012г.** № 309-пп, предоставлять работникам указанную компенсацию.

Настоящие дополнения являются неотъемлемой частью Коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений в областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска » на 2022-2025гг., распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 11.04.2022года.

От работодателя:	**От работников:**
Директор	Председатель Совета работников
_____ В.А.Анищенко	_____Е.В. Литвинова
М.П.	
«23» мая 2022г.	«23» мая 2022г.

Пронумеровано и прошито

Всего 2(два) листа

Директор ОГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска»

_____ В.А.Анищенко