

Директор

АНО ЦСОН «Социум»

 В.Н. Слепнева

Председатель

Совета трудового коллектива

 Ф.Т. Абдулова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
«СОЦИУМ»
на 2025 - 2028 годы



Утвержден

на общем собрании работников

АНО ЦСОН «Социум»

03.03. 2025 г.

г. УФА 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор АНО ЦСОН «Социум» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенным между Работниками АНО ЦСОН «Социум» (далее – Работники) и директором АНО ЦСОН «Социум» (далее – Работодатель) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – АНО ЦСОН «Социум» в лице директора Слепневой Веры Николаевны, действующего на основании Устава АНО ЦСОН «Социум» «далее - Работодатель» и работники организации в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Абдуловой Фании Тухватовной, (далее СТК).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 36 ТК РФ).

При возникновении у работников спора с администрацией, связанного с применением коллективного договора, они / работники / могут обратиться в СТК для того, чтобы разрешить спорную ситуацию с его участием или председателем СТК в оперативном порядке.

Рассмотрение трудовых споров между работником и работодателем регулируются в порядке предусмотренном гл.60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» с участием комиссии по трудовым спорам.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Работодатель обязуется информировать работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы один раз в год.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить работников с приказом о приеме на работу в 3-дневный срок со дня фактического начала работы, с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему. Всех работников организации, до подписания трудового договора, обеспечить доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, и т.д.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильности и производительной работе, повышению уровня жизни работников.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда;

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.3. Обеспечивать работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества;

2.4. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости работников;

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников;

2.7. Представлять СТК бесплатно необходимую информацию:

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении ее структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности;

об изменении показателей развития организации, норм и нормативов, технологий и т.п.;

о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;

о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.9. Учитывать мнение председателя СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.10. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах:

учета мнения СТК или согласования с СТК локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия СТК в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя и высвобождением работников;

проведения с СТК консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с СТК вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с СТК планов социально-экономического развития организации;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.12. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими СТК методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с работодателем, экономического трудового соревнования работников, повышением эффективности их труда;

2.13. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.14. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.15. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя;

2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

2.17. Осуществлять проверки силами комиссий и активистов;

2.18. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.19. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.20. Способствовать доведению работодателем до работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Работники обязуются:

2.20. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

2.21. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.22. Выполнять установленные нормы труда;

2.23. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.24. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.25. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;

2.26. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.27. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.28. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.30. Принимать локальные нормативные акты;

2.31. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.32. В соответствии трудовым законодательством РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, **СТК имеет право:**

- запрашивать информацию у администрации;
- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- осуществлять проверки силами комиссий и активистов;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- заслушивать на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения тех или иных положений и условий труда;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам.

Работник имеет право на:

2.33. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.34. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.35. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

2.36. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями;

2.37. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков;

2.38. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.39. На подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.40. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом работодателя формах;

2.41. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ);

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда;

3.3. Оплачивать труд работников, а также выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда, которое принимается работодателем по согласованию с СТК;

3.4. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.5. Сохранять среднюю заработную плату и место работы работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.6. Сохранять среднюю заработную плату работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований;

3.7. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ;

3.8. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 25 числа каждого месяца - аванс и 10 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.9. Выдавать работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

3.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, с учетом интересов работника, может исчисляться как за последние 12 календарных месяцев, так и 3 месяца (ст.139 ТК РФ), не ухудшающие положения работника;

3.11. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца;

3.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работ;

- к профессиональным и общегосударственным праздникам и т.д.

3.13. Премия может быть выплачена за образцовое качество выполняемых работ при:

поощрении Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении Почётных званий Российской Федерации, почётных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении нагрудными знаками «Отличник социально-трудовой сферы»;

- награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и других ведомств.

3.14. Единовременная выплата в размере одного должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности может быть выплачена работникам, достигшим возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины), имеющим стаж работы в организации свыше 5 лет, при наличии денежных средств.

3.15. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- надбавки в системе социального обслуживания и защиты населения;
- доплаты за особые условия труда;
- выслуга лет;
- премиальные и иные поощрительные выплаты работникам и т.д.

3.16. За продолжительность работы может быть установлена, на основании решения (приказа) руководителя организации, ежемесячная надбавка к окладу в следующих размерах:

- от трех до пяти лет – 20 процентов;
- свыше пяти лет – 30 процентов.

3.17. За счет экономии фонда оплаты труда, материальная помощь работникам может быть оказана:

- при вступлении в брак при стаже работы на предприятии не менее 1 года;
- в связи с рождением ребенка;
- работникам имеющим детей – школьников к 1 сентября;
- в связи с лечением, постигшим стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества и другими форс – мажорными обстоятельствами;
- в связи с тяжелым финансовым положением работника;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с другими особыми обстоятельствами;

Материальная помощь и другие выплаты производятся с рассмотрением заявлений в индивидуальном порядке.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимают директор организации и СМК на основании письменного заявления и при представлении подтверждающих документов.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.5. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

4.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником, может быть произведено только с предварительного согласия председателя СТК.

Совет трудового коллектива обязуется:

4.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.8. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей СТК;

4.9. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с работниками и принятии локальных нормативных актов работодателя;

4.10. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.11. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.12. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения СТК.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также с учетом мнения (или по согласованию) СТК (ст. 113 ТК РФ).

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников (ст. 95 ТК РФ);

5.5. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков для работников устанавливается 28 календарных дней.

5.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с СТК. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель:

обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках;

создает и укрепляет службы охраны труда и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

создает на паритетной основе из представителей работодателя комитет (комиссию) по охране труда;

обеспечивает беспрепятственный допуск представителей СТК в целях проведения проверок условий и охраны труда, представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.4. Стороны исходят из того, что СТК пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника.

Заключение независимой экспертизы, является обязательным для исполнения работодателем.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

6.5.2. организовать и осуществлять все необходимые мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции:

- обязательные медосмотры;
- наличие ВИЧ-аптечки для экстренной профилактики заражения ВИЧ инфекцией;
- памятки по профилактике ВИЧ-инфекции;
- создание санитарно бытовых условий, исключающих заражение ВИЧ-инфекцией и другие мероприятия;

6.5.3. разработать, и после согласования с СТК, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды.

6.5.4. разрабатывать и по согласованию с СТК утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

6.5.5. организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств;

6.5.6. проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей СТК и уполномоченных лиц по охране труда;

6.5.7. предоставить дополнительные оплачиваемые дни отпуска в случае смерти близких родственников;

6.5.8. участвовать на паритетных началах совместно с СТК в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством;

6.5.9. обеспечить полноправное участие СТК, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.5.10. совместно с СТК, уполномоченными лицами по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

Обеспечивать работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.5.11. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.5.12. проводить экологические субботники.

6.8. Совет трудового коллектива обязуется:

6.8.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.8.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии;

6.8.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.8.4. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

6.8.5. принимать участие в организации экологических субботников;

6.8.6. принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.9. Работники в области охраны труда обязуются:

6.9.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.9.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.9.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

6.9.4. поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

6.9.5. вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации;

6.9.6. знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с СТК. По согласованию с СТК могут рассматриваться также следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

Согласно ст.185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для работников, достигших возраста сорока лет, предусмотрено освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка.

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

8. Порядок компенсации путевок на санаторно-курортное лечение

К курортным и оздоровительным учреждениям относятся санатории, санатории-профилактории, профилактории, дома отдыха и базы отдыха, пансионаты, лечебно-оздоровительные комплексы, санаторные, оздоровительные лагеря т.д.

Санаторно - курортные организации и оздоровительные учреждения должны находится на территории России.

Порядок приобретения путевок, а также период предоставления услуг санаторно-курортной организацией подлежат компенсации в рамках текущего календарного года.

Работодатель может компенсировать часть стоимости путевки (только на сотрудника организации) на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых в размере не более 50%, за счет собственных денежных средств при их наличии в течение календарного года.