

Государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения
Шалинского района»

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору

Государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания
населения Шалинского района» на 2020-2023 г.г.



пгт. Шаля. 2022 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору
ГАУ «КЦСОН Шалинского района» на 2020-2023 г.г.

пгт. Шаля

25 июля 2022 года

Мы, Галиева О.А. - председатель профсоюза ГАУ «КЦСОН Шалинского района», действующая на основании решения собрания коллектива № 13 от 05.08.2021 г., с одной стороны и Филиппова Н.М. - директор ГАУ «КЦСОН Шалинского района» (далее учреждение), действующая на основании Устава учреждения, настоящим пришли к следующему соглашению:

В связи с вступлением в законную силу постановления Правительства Свердловской области от 10 февраля 2022 № 81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», постановления Правительства Свердловской области от 24 июня 2022 № 403-ПП «О внесении изменения в постановление Правительства Свердловской области от 10.02.2022 №81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», Письма Министерства социальной политики Свердловской области от 22 февраля 2022 года № 07-05-16/1322 «О заработной плате работников учреждений» и Приложения к нему «Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам», Письма Министерства социальной политики Свердловской области от 29 июня 2022 года № 07-05-16/5275 «Об индексации заработной платы работников учреждений», а также с целью приведения Коллективного договора и приложений к нему в соответствие действующему законодательству, внести изменения и дополнения в Коллективный договор Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шалинского района» 2020-2023 г.г. и приложение № 1 и приложение №7 к нему.

Дополнить п.п.3.1.1 п.3.1 раздела 3 **Коллективного договора** предложением: постановления Правительства Свердловской области от 10 февраля 2022 № 81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», постановления Правительства Свердловской области от 24 июня 2022 № 403-ПП «О внесении изменения в постановление Правительства Свердловской области от 10.02.2022 №81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», Письма Министерства социальной политики Свердловской области от 22 февраля 2022 года № 07-05-16/1322 «О заработной плате работников учреждений» и Приложения к нему «Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам», письма Министерства социальной политики Свердловской области от 29 июня 2022 года № 07-05-16/5275 «Об индексации заработной платы работников учреждений» .

В «Положение об оплате труда работников» ГАУ «КЦСОН Шалинского района, являющемуся приложением № 1 к Коллективному договору внести следующие изменения:

- п.1.1 главы 1 дополнить предложением: постановлением Правительства Свердловской области от 10 февраля 2022 № 81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», постановления Правительства Свердловской области от 24 июня 2022 № 403-ПП «О внесении изменения в постановление Правительства Свердловской области от 10.02.2022 №81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году» Письма Министерства социальной политики Свердловской области от 22 февраля 2022 года № 07-05-16/1322 «О заработной плате работников учреждений» и Приложения к нему «Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам», письма Министерства социальной политики Свердловской области от 29 июня 2022 года № 07-05-16/5275 «Об индексации заработной платы работников учреждений».

В остальной части оставить без изменения.

Приложение №1 «Положение об оплате труда работников» ГАУ «КЦСОН Шалинского района», являющемуся приложением к Коллективному договору ГАУ «КЦСОН Шалинского района», изложить в следующей редакции:

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

N п/ п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г. (рублей)	
	Должности, отнесённые к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
1.		Социальный работник	14 678	
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"				
2.	1	Специалист по социальной работе	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г. (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г. (рублей)
			14 431	15 009

Должности, отнесённые к ПКГ "Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"				
3.		Заведующий отделением (социальной службой)	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г. (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г. (рублей)
			14 807	15 400

Минимальные размеры должностных окладов работников, социального работника, специалиста по социальной работе, заведующего отделением (социальной службой), устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социального обслуживания

N п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г. (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г. (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			
1.	Культурорганизатор	6 629	6 895

Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социальной защиты, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания

N п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г. (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г. (рублей)
1	2	3	4	5
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1.	1.	Секретарь	3 949	4 107
2.	1	Архивариус	4 370	4 545

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
3.	1	Диспетчер, инспектор по кадрам	5 235	5 445
4.	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5 444	5 662
5.	3	Шеф-повар	5 988	6 228
6.	4	Механик	6 575	6 838
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
7.	1	Бухгалтер, программист, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда	6 691	6 959

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, работающих в сфере социального обслуживания

N п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г (рублей)
1	2	3	4	5
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1.	1	Подсобный рабочий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений	3 498	3 638
2.	1	Кухонный рабочий	3 681	3 829
3.	1	Дезинфектор	3 880	4 036
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
4.	1	Официант, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному	4 182	4 350

		обслуживанию и ремонту зданий		
5.	1	Слесарь-сантехник	4 521	4 702
6.	1	Водитель автомобиля, повар	6 323	6 576
7.	2	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5 020	5 221

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. Минимальный размер должностного оклада по должности, не включенной в профессиональные квалификационные группы

N п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада с 01.01.2022г (рублей)	Минимальный размер должностного оклада с 01.08.2022г (рублей)
1	2	3	4
1.	Сиделка	7 678	7 986
2.	Специалист по закупкам	14 157	14 724

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГАУ «КЦСОН
Шалинского района»

**Перечень
должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада за работу в посёлках городского типа, сельских
населённых пунктах**

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора.
3. Заведующий отделением.
4. Бухгалтер.
5. Главный бухгалтер.
6. Инспектор по кадрам.
7. Культурный организатор.

8. Механик.
9. Психолог.
10. Программист.
11. Специалист по социальной работе.
12. Специалист по кадрам.
13. Специалист по охране труда.
14. Шеф-повар.
15. Юрисконсульт.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГАУ «КЦСОН
Шалинского района»

**Перечень
должностей работников учреждения, которым устанавливаются выплата
за особые условия труда в размере 30 %.**

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Инспектор по кадрам.
6. Специалист по кадрам.
7. Юрисконсульт.
8. Программист.
9. Специалист по охране труда.
10. Механик.
11. Водитель автомобиля.
12. Заведующий хозяйством.
13. Секретарь.
14. Сторож.
15. Уборщик служебных помещений.
16. Заведующий отделением.
17. Специалист по социальной работе.
18. Социальный работник.
19. Психолог.
20. Шеф-повар.
21. Повар.
22. Слесарь-сантехник.
23. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
24. Сиделка.
25. Официант.
26. Оператор стиральных машин.
27. Дезинфектор.
28. Кухонный рабочий.

- 29. Подсобный рабочий.
- 30. Архивариус.
- 31. Диспетчер.
- 32. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
- 33. Заведующий складом
- 34. Специалист по закупкам.

Работникам, выполняющим обязанности по указанным выше должностям за исключением должности: «дезинфектор», выплата за особые условия труда установлена в размере 30%.

Размер выплаты за особые условия труда дезинфектору устанавливается в размере 45%.

Приложение №7 «**Положение о системе управления охраной труда**» ГАУ «КЦСОН Шалинского района», являющемуся приложением к Коллективному договору ГАУ «КЦСОН Шалинского района», изложить в следующей редакции:

Введение

Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработано на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, принятых на себя обязательств и применения локальных документов при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение) устанавливает:

- общие требования к разработке, внедрению и функционированию системы управления охраной труда;
- единый порядок подготовки, принятия и реализации решений, по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников;
- основные направления работы по охране труда в учреждении;
- распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда.

1.2.Система управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения разрабатывается, внедряется и функционирует в соответствии с характером деятельности учреждения.

1.3.СУОТ является неотъемлемой частью системы управления учреждения и включает в себя следующие элементы:

- цели в сфере охраны труда, задачи и программы по достижению поставленных целей;

- планирование и организацию работ по охране труда;
- процедуры СУОТ;
- механизмы контроля функционирования СУОТ;
- анализ эффективности СУОТ со стороны работодателя.

1.4.Разработка, внедрение и функционирование СУОТ производится работодателем на основе локального нормативного акта.

1.5.Целью разработки и внедрения СУОТ является обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников, а также обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

1.6.В Положении используются термины и определения в соответствии ГОСТ 12.0.002-2014. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения.

2.Нормативные ссылки

2.1. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

2.2.Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007. ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования.

2.3.ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию.

2.4.ГОСТ Р 12.0.009-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления.

2.5.ГОСТ Р 12.0.010-2009. Система стандартов безопасности труда. Определение опасностей и оценка рисков.

2.6. ГОСТ Р 58771-2019. Менеджмент риска. Технологии оценки риска

3.Термины и определения

В настоящем Положении используются следующие термины:

Аудит: систематический внутренний документированный процесс, направленный на установление степени выполнения критериев аудита.

Вредный производственный фактор: производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Высокий риск: риск, требующий немедленного устранения, вплоть до приостановки работ, либо снижения до уровня умеренного или планирование и выполнение мероприятий по снижению и (или) исключению рисков в установленные сроки.

Корректирующее действие: мероприятие, разработанное по результатам выявления причины несоответствия, и направленное на устранение этой причины.

Несоответствие: частичное или полное невыполнение требований.

Опасность: потенциальный источник возникновения ущерба.

Опасный производственный фактор: производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Охрана труда: система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Предупреждающее действие: мероприятие, направленное на предотвращение возникновения несоответствия.

Реестр опасностей: форма записи информации об идентифицированной опасности.

Риск: сочетание вероятности нанесения ущерба и тяжести этого ущерба.

Система управления охраной труда: комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в сфере охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Требования охраны труда: государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Умеренный риск: риск, который может быть уменьшен до практически обоснованного уровня путем реализации мероприятий по снижению и (или) исключению риска в установленные сроки.

Управление профессиональными рисками: комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Условий труда: совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

4.Цели, задачи и программы в сфере охраны труда

4.1.Цели в сфере охраны труда оформлены в виде документа на определенный период времени и доведены до всех ответственных функциональных структур и уровней управления учреждения.

4.2.Цели регулярно оцениваются на актуальность.

4.3.Для достижения целей в сфере охраны труда в учреждении сформированные конкретные задачи и программы. Разработанные программы документально оформлены и содержат информацию о сроках реализации, ответственном исполнителе, источниках финансирования и конкретном результате.

5. Планирование, разработка и внедрение СУОТ

5.1.В учреждении производится планирование деятельности по управлению охраной труда. Целью этапа планирования разработки и внедрения СУОТ является разработка мероприятий по управлению рисками и мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, а также определение ресурсов (финансовых и людских), необходимых и достаточных для реализации этих мероприятий.

Планирование в учреждении основано на результатах анализа исходной информации и проводится на уровне учреждения в целом и на уровне структурных подразделений.

5.2.К исходной информации относятся следующие данные:

- требование действующих федеральных нормативных правовых актов, национальных и отраслевых стандартов, технических регламентов, программ по охране труда, а также требования других нормативных документов, соответствие которым учреждение взяла на себя;

- организационная структура, штатная численность, вид деятельности учреждения, данные о производственных процессах, оборудовании, сырье и материалах;
- результаты специальной оценки условий труда;
- результаты измерений и мониторинга условий труда, включая данные производственного контроля;
- предписания органов государственного контроля и надзора;
- информацию о потенциально возможных аварийных ситуациях и готовности персонала к ним;
- результаты анализа производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- данные о планируемых изменениях внутри учреждения (применение новых технологических процессов и организации труда) и внешних изменений (изменение национальных законов и иных нормативных правовых актов, развитие знаний о профессиональных рисках и охране труда, слияние или разделение компаний, новые данные о технологии);
- данные по обучению работников в сфере охраны труда;
- результаты оценки профессиональных рисков.

5.3. В учреждении сформирован и своевременно корректируется перечень (реестр) факторов, влияющих на безопасность труда, которые она может контролировать и на которые она может воздействовать.

Реестр формируется на основе Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (далее Классификатор), и дополняется факторами, не вошедшими в Классификатор, но представляющими опасность для здоровья работников.

Реестр факторов формируется исходя из уровня риска, где первостепенное внимание уделяется факторам, которые оказывают или могут оказывать значительное воздействие на условия и охраны труда. Приоритетность умеренных и высоких рисков необходимо принимать во внимание при определении целей в сфере охраны труда. Учреждение постоянно актуализирует эту информацию.

5.4. Результатом процесса планирования является составление плана мероприятий по внедрению СУОТ в учреждении. План включает в себя как минимум:

- перечень мероприятий, направленных на снижение профессионального риска, улучшение и оздоровление условий труда, а также на приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями;
- ожидаемый результат по каждому разработанному мероприятию;
- срок реализации мероприятия;
- ответственного за реализацию мероприятия;
- источник финансирования мероприятия (с указанием мероприятий, реализуемых за счет средств Фонда социального страхования).

План формируется из расчета, предусмотренного трудовым законодательством размера расходов на охрану труда (не менее 0,2% стоимости производственного

товара и/или услуг), а также с учетом мероприятий, указанных в Типовом перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, утвержденном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (далее – Типовой перечень).

5.5. Сформированный на этапе планирования План мероприятий по улучшению и оздоровлению охраны труда периодически пересматривается.

В процессе пересмотра Плана учитываются:

- изменения в деятельности учреждения (в том числе изменения технологических процессов и оборудования);
- изменения оказываемых услуг при условии функционирования;
- изменения нормативных правовых актов и нормативных документов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (правила и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда, санитарно-гигиенические нормы и правила и т.п.);
- результаты мониторинга условий труда, включая результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) и мониторинга профессиональных рисков.

6. Внедрение и обеспечение функционирования СУОТ

6.1. Распределение ответственности.

Для обеспечения эффективного функционирования СУОТ в учреждении распределены обязанности и ответственность как за элементы и процессы системы, так и за отдельные мероприятия Плана.

6.1.1. Обязанности руководителя и работников учреждения:

Ответственность за обеспечение охраны труда в учреждении несет руководитель. Он организует работу, направленную на сохранение жизни и здоровья работников и обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям, а также выделяет необходимые для функционирования СУОТ ресурсы. Обязанности руководителя учреждения в сфере охраны труда установлены в статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель учреждения распределяет ответственных за вопросы охраны труда на всех уровнях управления учреждения и во всех структурных подразделениях, включая вспомогательные службы (кадровую, финансовую, административно-хозяйственную и т.п.).

6.1.2. Обязанности работников учреждения установлены статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности работников в сфере охраны труда прописаны в их должностных инструкциях.

6.1.3. Специалист по охране труда. Должностные обязанности специалиста по охране труда прописаны в Квалификационных характеристиках должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере охраны труда.

6.1.4. Комиссии и уполномоченные по охране труда:

С целью обеспечения активного участия работников в процессе управления охраной труда, по инициативе работников или работодателя может быть сформирована Комиссия по охране труда.

Работа Комиссии по охране труда организуется в соответствии с требованиями статьи 224 Трудового кодекса РФ, а также других нормативных правовых актов, утвержденных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

6.2. Обучение, квалификация и компетентность персонала.

6.2.1. Для достижения наибольшей эффективности внедрения и функционирования СУОТ, руководитель учреждения обеспечивает непрерывное обучение по охране труда, включая специальную подготовку и повышение квалификации всего персонала.

Работники учреждения проходят обучение с учетом специфики выполняемых работ, имеют соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного выполнения своих функций.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда осуществляются в соответствии с порядком, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также другими нормативными требованиями.

6.3. Процедура внутреннего обмена информацией.

6.3.1. Обеспечение сбора, обработки, передачи, обмена и использования информации по охране труда, а также своевременное внесение необходимых изменений (актуализация) позволяет проводить анализ этой информации и принимать решения по улучшению охраны труда в учреждении.

6.3.2. В учреждении разработан Приказ №67 от 22.06.2022г. Об утверждении «Положения о системе управления охраной труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шалинского района».

СУОТ представляет собой единство:

- организационной структуры управления в ГАУ «КЦСОН Шалинского района» (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;
- мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

6.4. Управление документами СУОТ.

6.4.1. Разработка, внедрение и обеспечение эффективного функционирования СУОТ включает в себя создание комплекса взаимоувязанных локальных нормативных документов, содержащих структуру системы, обязанности и права для каждого подразделения и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля необходимые связи между подразделениями, обеспечивающие функционирование всей структуры.

6.4.2. Документы СУОТ допускается разрабатывать в виде стандартов учреждения, руководства или других видов документов (приложения к распорядительному документу). Комплект документов СУОТ является минимальным, но достаточным для обеспечения функционирования СУОТ.

Перечень документов СУОТ содержится в Приложении 1 к настоящему Положению.

6.4.3. Документация системы управления охраной труда:

- Периодически проводятся мониторинги и при необходимости, своевременно корректируются;

- Доступна для работников, которых она касается и кому предназначена.

6.4.4. Копии всех документов СУОТ располагаются в местах, доступных для ознакомления с ними работников учреждения. Отмененные документы изымаются из обращения с принятием мер, исключающих их непреднамеренное использование в дальнейшем.

6.4.5. В процессе управления документами СУОТ установлены лица, ответственные за документы СУОТ на всех уровнях управления учреждения Приказ №45 от 06.04.2022г. О внесении изменений в приказ «О назначении лиц, ответственных за обеспечение охраны труда в учреждении».

6.5. Управление записями СУОТ.

6.5.1. Записи СУОТ – это особый вид документов, которые не подлежат пересмотру, актуализации и обновлению. В записи запрещается вносить изменения и правки.

Перечень записей СУОТ содержится в Приложении 2 к настоящему Положению.

6.5.2. Процесс управления записями включает в себя как минимум:

- Процедуру идентификации записей;

- Определение лиц ответственных за хранение записей на всех уровнях управления;

- Определение мест и сроков хранения записей по видам записей с учетом требований государственных нормативных требований (если применимо).

6.5.3. Работники имеют право доступа к записям, относящимся к их производственной деятельности и здоровью.

6.6. Обеспечение выполнения безопасных подрядных работ (где применимо).

Для обеспечения охраны труда в учреждении выбираются квалифицированные подрядчики, способные предоставлять безопасные услуги.

Работодатель обязан требовать от представителей подрядных организаций соблюдения требований охраны труда на территории учреждения в течение всего срока выполнения порученных подрядчику работ.

7. Управление Профессиональными рисками

7.1. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками в организации исходя из специфики деятельности устанавливается порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- Выявление опасностей;

- Оценка уровней профессиональных рисков;

- Снижение уровней профессиональных рисков.

7.2. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляется с привлечением специалиста охраны труда, комиссии по охране труда.

7.3. На новом рабочем месте выявление опасностей и оценка профессиональных рисков производятся до приёма работника на работу. Для этого отдел по работе с персоналом уведомляет специалиста по охране труда о новом рабочем месте не позднее, чем за 2 недели до того, как на него будет принят работник.

7.4. Перечень опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, исходя из специфики деятельности ГАУ «КЦСОН Шалинского района»:

- Опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
- Опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве), (для слесаря-сантехника);
- Опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);
- Опасность удара из-за падения снега или сосулек с крыш зданий и сооружений;
- Опасность поражения током вследствие прямого и косвенного контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
- Опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру (повар, заведующий хозяйством);
- Опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;
- Опасность воздействия пониженной и повышенной температуры окружающей среды;
- Опасность воздействия скорости движения воздуха;
- Опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, дыма;
- Опасность воздействия пыли на глаза;
- Опасность, связанная с перемещением груза вручную;
- Опасность, связанная с рабочей позой;
- Опасность психических нагрузок, стрессов;
- Опасность перенапряжения зрительного анализатора;
- Опасность, связанная с воздействием общей вибрации;
- Опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
- Опасность укуса животных и насекомых;
- Опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;
- Опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;
- Опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия.

7.5. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

- Исключение опасной работы (процедуры);
- Замена опасной работы (процедуры) менее опасной;
- Использование средств индивидуальной защиты.

7.6. При проведении наблюдения за состоянием здоровья работников устанавливается:

- Порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в т. ч. по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комиссии по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

- Перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям.

7.7. Производится информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков.

7.8. Информирование работников осуществляется в форме:

- Включения соответствующих положений в трудовой договор работника;
- Ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- Размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- Изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции.

7.9. Процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников в ГАУ «КЦСОН Шалинского района» обеспечиваются мероприятиями по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

7.10. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- Обеспечение рационального использования рабочего времени;
- Организация сменного режима работы;
- Обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- Поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников контролируется производственным контролем соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в ГАУ «КЦСОН Шалинского района».

8. Мониторинг и контроль результативности СУОТ

8.1. Учреждение установило и своевременно корректирует методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда государственным нормативным требованиям.

8.2. В зависимости от целей оценки функционирования СУОТ выполняют различные виды контроля требуемых критериев охраны труда, оценивают результаты проверки, разрабатывают мероприятия по улучшению значений соответствующих критериев охраны труда.

Выполняемые процедуры контроля и оценки СУОТ, а также ее элементов являются основой разработки, оценки эффективности и в случае необходимости корректировки соответствующих мероприятий по улучшению условий труда.

8.3. В соответствии со спецификой экономической деятельности, в учреждении применяют следующие виды контроля:

- Текущий контроль выполнения плановых мероприятий по охране труда;
- Постоянный контроль состояния производственной среды;
- Многоступенчатый контроль состояния условий труда на рабочем месте;
- Реагирующий контроль.

Каждый из видов контроля осуществляется в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.4. Контроль обеспечивает:

- Обратную связь по результатам деятельности в области охраны труда, информацию для определения, результативности и эффективности текущих и вредных производственных факторов и рисков;
- Основу принятия решений о совершенствовании определения опасностей и ограничения рисков, а также самой системы управления охраной труда.

8.5. Методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям СУОТ периодически оцениваются на актуальность и при необходимости корректируются.

8.6. Наблюдение за состоянием здоровья работников.

8.6.1. Наблюдение за состоянием здоровья работников представляет собой процедуру обследования состояния здоровья работников для обнаружения и определения отклонений от нормы.

8.6.2. Наблюдение за состоянием здоровья работников осуществляется в соответствии с требованием Трудового кодекса, а также в соответствии с Порядком, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

8.6.3. Процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников включают в себя медицинские осмотры, рентгенологические обследования, вакцинации и другие процедуры.

8.6.4. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления допускается вводить дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

8.7. Текущий контроль.

Текущий контроль выполнения плановых мероприятий, по охране труда представляет собой непрерывную деятельность по проверке выполнения мероприятий коллективных договоров, планов мероприятий, по улучшению и оздоровлению условий труда, направленных на обеспечение охраны труда,

профилактику опасностей, рисков и мероприятий по внедрению системы управления охраной труда.

8.8. Постоянный контроль состояния условий труда.

Постоянный контроль состояния условий труда предусматривает измерение (определение) и оценку опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте.

Постоянный контроль включает в себя специальную оценку условий труда, определение опасностей и оценку рисков, анкетирование и т.п.

8.9. Многоступенчатый контроль состояния условий труда на рабочем месте.

Текущий административно-общественный контроль состояния условий труда на рабочих местах осуществляется с помощью многоступенчатого механизма контроля. Порядок организации и проведения многоступенчатого контроля осуществляется в соответствии с государственными нормативными требованиями, как отраслевыми, так и межотраслевыми.

8.10. Реагирующий контроль.

Реагирующий контроль необходим в момент проявления инцидентов, аварий, несчастных случаев, а также при изменении внешней и внутренней документации в области охраны труда.

реагирующий контроль также осуществляется при расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

9. Корректирующие и предупредительные действия

9.1.Корректирующие действия.

Корректирующие действия заключаются в выявлении и устранении причин, выявленных (проявившихся) несоответствий.

Предписания государственных органов по надзору (контролю), таких как Государственные инспекции труда, органы Роспотребнадзора и др., рассматривают и принимают к исполнению в том же порядке, что и результаты внутренних расследований.

9.2.Предупреждающие действия.

Предупреждающие действия направлены на профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Предупреждающие действия в том числе включают в себя ознакомление работников с результатами расследования случаев производственного травматизма, а также реализацию мероприятий, утвержденных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, за счет средств Фонда социального страхования.

9.3.Корректирующие и предупреждающие действия осуществляются в следующем порядке приоритетности:

- Устранение опасности и риска в их источнике;
- Ограничение опасности и риски в их источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- Минимизация опасности и риска путем применения безопасных производственных систем, а также меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами;

- В случае невозможности ограничения опасностей и рисков средствами коллективной защиты или организационными мерами – предоставление соответствующих средств индивидуальной защиты и принятие мер по обеспечению их применения и обязательному техническому обслуживанию.

9.4. Расследование несчастных случаев, возникновения профессиональных заболеваний и инцидентов в учреждении.

Расследование возникновения и первопричин несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении направлено на выявление любых недостатков в системе управления охраной труда, процесс расследования документально оформлен.

Порядок расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний учреждений с требованиями статей 226 – 231 ТК РФ, а также других нормативных правовых актов, утвержденных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

9.5. Устранение выявленных несоответствий планируется в процессе проверки эффективности СУОТ, контроля и оценки ее результативности, а также оценки результатов мониторингов руководством эффективности функционирования системы управления охраной труда. Для этого разрабатываются мероприятия по проведению предупреждающих и корректирующих действий.

Требуемые мероприятия включают в себя как минимум:

- определение и анализ первопричин любого несоблюдения правил по охране труда и результативности мероприятий при функционировании СУОТ;
- планирование, реализацию, проверку эффективности и документального оформления корректирующих и предупреждающих действий;
- мероприятия по внесению изменений в систему управления охраной труда.

9.6. Если оценка системы управления охраной труда или иная достоверная информация демонстрирует, что предупреждающие и корректирующие действия по оптимизации рисков, опасных и вредных производственных факторов неэффективны или могут стать таковыми, то должны быть своевременно предусмотрены, полностью выполнены и документально оформлены другие, более действенные предупредительные и регулирующие меры.

10. Анализ эффективности СУОТ работодателем

10.1. Анализ эффективности СУОТ руководителем учреждения заключается в оценке целей и задач учреждения в сфере охраны труда на актуальность, эффективности мероприятий по улучшению условий труда, корректирующих действий, а также эффективности использования и достаточности, выделенных на функционирование СУОТ ресурсов.

Частота и масштаб периодических анализов эффективности системы управления охраной труда руководителем учреждения определены в соответствии с необходимостью и условиями деятельности учреждения.

10.2. При планировании улучшения функционирования СУОТ в ГАУ «КЦСОН Шалинского района» проводится анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- степень достижения целей в области охраны труда;

- способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей должностных лиц, отраженных в Политике по охране труда;
- эффективность действий, намеченных в организации на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в организации в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

11. Действия по совершенствованию

Обеспечение непрерывного совершенствования системы управления охраной труда в целом и ее элементов достигается разработкой и реализацией мероприятий по совершенствованию СУОТ.

Эти мероприятия разработаны по результатам мониторинга СУОТ со стороны руководства, предложений работников учреждения, мониторинга передового опыта других учреждений, а также в соответствии с требованиями российских и международных стандартов и программ.

12. Заключительные положения

12.1. Положение о СУОТ ГАУ «КЦСОН Шалинского района» устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

12.2. Оценка соответствия системы управления охраной труда проводят на основе ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования», который устанавливает основные требования и систематизирует процедуры принятия решений по оценке соответствия систем управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2009.

12.3. При разработке данного Положения использованы документы:

- Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
- Национальный стандарт ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».
- Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».
- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007».
- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования».

Приложение 1

Примерный перечень документации СУОТ

1. Цели и задачи учреждения в области охраны труда.
2. Действующие в учреждении программы по охране труда.
3. План мероприятий по оздоровлению и улучшению условий охраны труда.
4. Распределение ключевых обязанностей по охране труда и по обеспечению функционирования СУОТ.
5. Перечень основных опасностей и рисков, вытекающих из деятельности учреждения, мероприятия по их предотвращению, снижению и уменьшению.
6. Положения, процедуры, программы обучения, инструктажи, методики, инструкции по охране труда и другие внутренние документы, используемые в рамках СУОТ.


Приложение 2

Перечень записей СУОТ

1. Протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников.
2. Журналы, в которых ведутся:
 - регистрация вводных инструктажей по охране труда;
 - регистрация первичных, периодических, целевых и внеплановых инструктажей на рабочем месте;
 - регистрация инструктажей по охране труда для подрядных организаций и других лиц, находящихся на территории работодателя;
 - учет инструкций по охране труда для работников;
 - учет выдачи инструкций по охране труда работникам;
 - регистрации несчастных случаев на производстве, а также другие журналы, предусмотренные нормативными правовыми актами по охране труда.
3. Карточки выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
4. Заключения о прохождении работниками предварительных, периодических и других медицинских осмотров (обследований).
5. Результаты специальной оценке условий труда.
6. Результаты текущего, реагирующего контроля.
7. Результаты Анализа функционирования системы управления охраной труда высшим руководством.

Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ГАУ «КЦСОН Шалинского района» 2020-2023 г.г. и приложений к нему, вступает в силу с момента подписания и действует до окончания срока действия Коллективного договора ГАУ «КЦСОН Шалинского района» или до внесения в него изменений, не противоречащих законодательству.

Председатель профсоюза
ГАУ «КЦСОН Шалинского района»

 О.А. Галиева

Директор
ГАУ «КЦСОН Шалинского района»

 Н.М. Филиппова

