

Коллективный договор Автономного учреждения социального обслуживания «Улан-Удэнский комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие»



Администрация г. Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«14» июня 2024г.

Регистрационный № 131

И. спец. Зориктыев Д.М.
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись *[подпись]*

Принят на общем собрании
работников АУСО «У-У КЦ «Доверие»

«14» июня 2024г.

Протокол № 1

Представитель работодателя:

И.о. директора

АУ СО «У-УКЦ «Доверие»



[подпись] Е.Г. Добрецкая

Представитель работников:

Председатель Совета трудового коллектива

АУ СО «У-УКЦ «Доверие»

[подпись] О.Ю. Рябухина

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту-КД) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и профессиональные отношения в Автономном учреждении социального обслуживания «Улан-Удэнский комплексный центр социального обслуживания населения «Доверие» (далее – Учреждение) между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Учреждение, представленное в лице директора Учреждения Богатых Ольги Ивановны, действующего на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель), и **Работники**, представленные **Советом трудового коллектива Учреждения** (далее – Совет трудового коллектива), действующего на основании Положения Совета трудового коллектива.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителей другой Стороны.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности Учреждения;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае, если Стороны указанного соглашения внесут в его содержание существенные изменения, Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются в течение 1 месяца провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и (или) дополнении настоящего коллективного договора.

1.3. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положением об условиях труда, договорно-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении всего срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (статья 43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на работников Учреждения-членов Совета трудового коллектива, а также на работников, не являющихся членами Совета трудового коллектива, но уполномочившие Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по всем вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Советом трудового коллектива.

1.6. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.7. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со статьей 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации и в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

1.13. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение Работников по сравнению с законодательством, Соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

1.14. Неразрешимые противоречия норм законодательства или Соглашения или настоящего коллективного договора толкуются в пользу Работника.

II. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с действующим коллективным договором, приложениями к коллективному договору, Положением об оплате труда, Положением о премировании, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор о выполнении конкретной трудовой функции, носящий постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работодателем и работником, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель имеет право переместить работника на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.7. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий и должностей Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в связи с требованиями, установленными к Профессиональным стандартам (ст. 57 ТК РФ, ст.195.2 ТК РФ)

2.8. Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в порядке ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.

Профессиональные стандарты применяются в следующих случаях:

- организация аттестации работников;
- управление персоналом;
- разработка должностных инструкций;
- формирование кадровой политики;
- тарификация работ;
- организация обучения работников;
- присвоение тарифных разрядов;
- установление системы оплаты труда.

2.9. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе Квалификационного справочника (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Профессиональных стандартов и объявляются работнику под роспись (ст. 60, ст. 57, ст.22, ст.195.1 ТК РФ).

2.10. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться не только исходя из интересов Учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем. Работодатель предусматривает в сметах на очередной календарный год и осуществляет

финансирование мероприятий по повышению квалификации соответствующих категорий Работников.

Работодатель обеспечивает прохождение Работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии (должности) работника, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.11. Каждый Работник, повысивший свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации имеет право на приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

2.12. В случае направления работника в служебную командировку за ним сохраняется средняя заработная плата.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом по учреждению – Правила.

3.2. Работодатель знакомит с Правилами работников при приеме на работу под роспись.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня (статья 112 ТК РФ), выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

При расчете заработной платы учитывать, что данный нерабочий праздничный день и сокращенный предпраздничный рабочий день сокращает норму рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной норме рабочего времени.

Нерабочий праздничный день, приходящийся на период очередного ежегодного отпуска, в число календарных дней не включается и не оплачивается.

3.3. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Комнаты для приема пищи и отдыха, лиц работающих в режиме «рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику» и лиц работающих по графику сменности, должны быть оснащены столом для приема пищи, стулом.

3.4. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.5. Отдельным категориям работников может быть установлен режим неполного рабочего времени. Работающим в режиме неполного рабочего времени, а также работникам-совместителям, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов в день, перерыв для отдыха и питания может не предоставляться.

3.6. Отдельным работникам Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в Приложении № 3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. По согласованию с работником ему могут быть установлены индивидуальный режим работы и время перерывов для отдыха и питания в трудовом договоре.

3.8. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения с оплатой дополнительной работы.

Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ с оплатой.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение) работнику устанавливается доплата в размере от 5% до 70% от основного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.9. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Общая продолжительность всех видов сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, привлекаются к сверхурочным работам только с их согласия в письменной форме.

В случае, если количество сверхурочных работ превысит 120 часов в течение года, то все время, превышающее 120 часов подлежит оплате в том же порядке, как и сверхурочные работы согласно Ст. 99 ТК РФ.

3.10. При суммированном учете рабочее время сверх нормальной продолжительности считается сверхурочным и компенсируется в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ. Учетный период составляет один год. Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. Оплата первых двух часов сверхурочной работы осуществляется не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада), а все остальные часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ч.2 ст.152 ТК РФ)

3.11. Часы отсутствия работника с суммированным учетом рабочего времени на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), не должны им в дальнейшем отрабатываться.

3.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными

законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.13. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением Работников работающих в режиме «рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику» и работников работающих по графику сменности, производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ. Оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.14. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.15. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска:

- за работу в организации, расположенной в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней;

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня - сотрудникам, указанным в Приложении №3 к Правилам внутреннего трудового распорядка, - 3 календарных дня.

- работникам с вредными условиями труда 3.2 класса устанавливается дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью которого, в зависимости от должности (специальности), указана в приложении №4 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.16. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.17. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае, если работник имеет право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью.

В случае, если в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске наступила временная нетрудоспособность работника, то срок этого отпуска автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Листок нетрудоспособности предъявляется по окончании отпуска.

3.18. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков.

3.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не менее чем за две недели до его начала.

3.20. По соглашению между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему

ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.22. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.23. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время (Основание: ст. 262.2 ТК РФ).

3.24. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков всем Работникам Учреждения предоставляются 3 календарных дня отпуска с сохранением заработной платы в случае смерти близкого родственника (супруга (супруги), детей, родителей);

3.25. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работникам «предпенсионного, пенсионного возраста» при прохождении диспансеризации - два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Основание: ст. 185.1 ТК РФ).

- предоставление оплачиваемого отпуска на срок, не превышающий 3 дней, при заключении работником брака;

- предоставление оплачиваемого отпуска на срок, не превышающий 3 дней, при рождении ребенка в семье работника.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения развития Учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности Учреждения.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, внедрение инновационных технологий, достижений науки и техники;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют Работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности Учреждения.

4.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующей системой оплатой труда.

4.3. Положение об оплате труда работников утверждается Работодателем приказом по учреждению.

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, приказом Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 30.12.2014 № 1750 и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Советом трудового коллектива.

4.4. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями, без проведения специальной оценки условий труда.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч.4 ст. 219 ТК РФ).

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.6. Работодатель предоставляет по запросу Совета трудового коллектива необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Совет трудового коллектива о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих систему оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Совета трудового коллектива, Работников, не являющихся членами Совета трудового коллектива, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном Советом трудового коллектива учреждения, по вопросам оплаты труда рассматриваются Работодателем с участием представителя Совета трудового коллектива.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 06 часов) производить доплату Работникам в размере 20% тарифной ставки, должностного оклада.

4.7.2. Производить доплату, в пределах фонда заработной платы, (от 5% до 70% от оклада) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение). Срок, на который устанавливается доплата, и её размер определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ в пределах тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

4.7.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплату труда производить в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

4.7.4. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

4.7.5. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном приказом по учреждению;

4.7.6. Выплачивать заработную плату Работникам 2 раза в месяц: 20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается в порядке установленным в ст. 136 ТК РФ.

В день выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7.7. Заработную плату за время отпуска оплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат.

4.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не менее одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (статья 236 ТК РФ);

4.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ).

4.10. Проводить индексацию заработной платы работникам в порядке и сроки, устанавливаемые нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

Работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива рекомендации, затрагивающие права и интересы Работников, до их подписания.

5.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов приказов о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. При сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.8. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет:

- свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. В этом случае работник уведомляет Работодателя в письменной форме (заявление) лично или через средства коммуникации (факс, Интернет);

- отпуск по личному заявлению Работникам, имеющим право на очередной отпуск.

5.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в коллективе, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников коллектива в процессе их трудовой деятельности на всех уровнях производства.

6.2 В полной мере обеспечивать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Бурятии в области охраны труда.

6.3 Проводить специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.4 Создать в организации из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива комиссию по охране труда. Функции комиссии, осуществлять контроль за состоянием условий труда.

6.5 Перед проведением СОУТ (специальной оценки условий труда) совместно с представителем Совета трудового коллектива:

- составить перечни рабочих мест, на которых имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованиям и измерениям.

6.6 Совместно с представителем Совета трудового коллектива определить рабочие места, которые подлежат декларированию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.7 Производить снижение класса (подкласса (степени) условий труда, изменение размера предоставляемых льгот и (или) компенсаций за условия труда с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.8 Предоставлять работникам полную и достоверную информацию об условиях труда, степени риска их здоровью, с которыми они сталкиваются при исполнении своих должностных обязанностей

6.9 Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы, научно-техническую литературу для проведения обучения безопасным методам выполнения работ, инструктажей по охране труда. Оснащать уголок по охране труда лицензионными обучающими и тестирующими программами.

6.10 Обязуется провести необходимое обучение и проверку знаний по охране труда Работников, заключивших трудовой договор с работодателем, согласно постановления Правительства РФ от 24.12.2021 г. №2464

6.11 Обеспечить за свой счет проведение периодических медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ № 29 н от 28.01.2021, частью четвертой ст. 213 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342 н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.12 Обеспечить в установленном порядке работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании в соответствии с требованиями ст. 221 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.10.2021 № 766 н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 н (в ред. от 29.10.2021 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»), (приложение № 1, 2 к данному коллективному договору).

6.13 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте.

6.14 Обеспечить проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте

6.15. Обеспечить в установленном порядке учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению несчастного случая на производстве в соответствии с Приказом Минтруда № 223 н от 20.04.2022г «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»

организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»

6.16 Обеспечить, на основании письменного заявления сотрудника, имеющего право на бесплатную выдачу молока за работу во вредных условиях труда в соответствии с Приложением №2 к Приказу Минтруда РФ №291 н от 12.05.2022 (приложение № 3 к данному коллективному договору), ежемесячную выплату компенсации равной стоимости 1 литра молока жирностью 3.2% за фактически отработанное время, согласно графика учета рабочего времени.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. За счет средств трудового коллектива производится выплата Работникам - членам Совета трудового коллектива, а также, Работникам, не являющихся членами Совета трудового коллектива, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном Советом трудового коллектива:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (ги), детей)-1500 руб.;
- в связи с длительной болезнью работника (более 2-х месяцев), а также проведением дорогостоящей операции – 2000 руб.;
- в связи со стихийным бедствием – 2000 руб.;
- в связи с окончанием выпускного класса (11 кл.) – 1000 руб.;
- при подготовке к школе (1 класс) – 1000 руб.;
- в связи с рождением ребенка – 1000 руб.;
- в связи с другими обстоятельствами – на усмотрение Совета трудового коллектива.

Работодатель поощряет работников в связи с награждением государственными и ведомственными наградами согласно Положению о премировании.

7.2. Работодатель и Совет трудового коллектива организуют и проводят предварительные и периодические медосмотры работников, за счет средств Учреждения, согласно приказу Министерства здравоохранения РФ № 29Н от 28.01.2021г. «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров».

7.3. Работодатель оказывает помощь в выделении транспорта Работникам для проведения совместных мероприятий работников АУСО «У-У КЦ «Доверие».

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознвая важность работы с молодежью (молодым работникам до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения, эффективного участия молодых Работников в реализации планов Учреждения обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель совместно с Советом трудового коллектива обязуется:

8.1. Создать Молодежный совет учреждения и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения;

8.2. Определить, что Молодежный совет осуществляет свою деятельность под руководством Совета трудового коллектива;

8.3. Освобождать, при необходимости, от работы Работников, избранных в состав молодежного совета, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

8.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

8.5. Работодатель:

8.5.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка впервые обучающимся по очно-заочной, заочной форме обучения,

промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов;

8.5.2. Сохраняет среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых работников и специалистов (не реже 1 раза в три года).

8.5.3. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Совета трудового коллектива по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Совета трудового коллектива исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Совета трудового коллектива, как представительного органа Работников в решении вопросов о работе Учреждения, его реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условия труда работников, и т.д. (статья 53 ТК РФ);

9.2.4. Проведение по окончании года собраний (конференций) Работников по обсуждению итогов деятельности Учреждения, в том числе финансово-экономической, с информацией Работодателя и Совета трудового коллектива о проделанной работе и предстоящих перспективах (статья 53 ТК РФ);

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанным с ними отношений, а в области коллективных права и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Совете трудового коллектива в соответствии с полномочиями, предусмотренными Законодательством Российской Федерации, Уставом и Общим положением о Совете трудового коллектива;

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Совета трудового коллектива, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном Советом трудового коллектива, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательства коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.6. Представлять интересы членов Совета трудового коллектива при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников Учреждения;

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

10.9. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей Совета трудового коллектива;

10.10. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды и обуви;

10.11. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в Учреждении;

10.12. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

10.13. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.14. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Совет трудового коллектива по вопросам охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников Учреждения;

10.16. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором;

10.17. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Совет трудового коллектива;

10.18. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.19. Поощрять молодежный профсоюзный актив Учреждения, ведущий общественную работу;

10.20. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.21. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в следующие фонды: социальный, медицинского страхования;

10.22. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.23. В период действия коллективного договора при его выполнении Совет трудового коллектива не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2. Работники предоставляют право Совету трудового коллектива инициировать внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

12.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.5. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения за полугодие с информацией представителей Работодателя и Совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

12.6. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавших коллективный договор.

12.7. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от него меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.8. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.9. Работники представляют право Совету трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.10. В случае пересмотра норма законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

12.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.12. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.13. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.14 Стороны установили, что условия настоящего коллективного договора применяются к их отношениям со дня подписания его Сторонами и действует в течение лет.

ГО

12

3.1.11