Коллективный договор

Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области

«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское» на 2024 – 2027 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников «27» 08. 2024 г.

Коллективный договор вступает в силу с «27» 08. 2024 г.

От работодателя:
АУ СОН ТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское»

Директор

_____ Н.Н. Кузнецова

«27» ____08____ 2024 г.

От работников:
Первичная профсоюзная организация АУ СОН ТО «Социально-реабилитационный для несовершеннолетних села Омутинское»

Председатель

_____ Е.Н. Гебель

«27» ____08____ 2024 г.

30.08.2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
1.2. Сторонами коллективного договора являются:
Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское» (далее – Центр) в лице директора Кузнецовой Н.Н. (далее – Работодатель)
и работники (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюз), в лице председателя организации Гебель Евгении Николаевны.
1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.
1.4. Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
1.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.
Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.
1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.
1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Центре принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как срочного, так и на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, должностных инструкций. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

По соглашению сторон, за дополнительное вознаграждение, работник может выполнять обязанности, не указанные в должностной инструкции и трудовом договоре.

2.4. При заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой работе устанавливается испытательный срок: для заместителей директора, главного бухгалтера - до 6 месяцев, для специалистов - до 3 месяцев.

-На период испытательного срока за вновь принятым сотрудником приказом директора закрепляется наставник.

-Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, оговоренных ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения (при наличии финансовых средств), а также за свой счет.

2.8. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях специального и высшего профессионального образования, сохраняет заработную плату на период обучения (гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые).

2.9. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9.1. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки

работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.
2.9.2. Профсоюз обязуется способствовать повышению квалификации работников.
2.9.3. Работник обязан:
- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.
2.9. Профсоюз обязуется обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и графиками сменности, утвержденными Работодателем.
3.2. В Центре устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.
Продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.
3.3. Для работников устанавливается следующий режим работы с указанием часов:
- мужчины с 8.00 - 17.00;
- женщины с 8.00 -16.12.
3.4. Привлечение работодателем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Центра допускается с письменного согласия работника, на основании приказа директора Центра.
3.5. Особые условия организации труда работников в связи с круглосуточным пребыванием клиентов, которым устанавливается:
3.5.1. Сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени,

учетный период – 1 год:
Отделение социальной реабилитации несовершеннолетних:
- специалист по социальной работе;
- няня;
- воспитатель;
- педагог-психолог.
Приемное отделение:
- медицинская сестра.
Пищеблок:
- повар.
3.5.2. Сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени, учетный период – 1 месяц.
Хозяйственно-обслуживающий персонал:
- водитель.
3.6. Ознакомление работника с графиком сменности производится не позднее, чем за 1 месяц до первой смены.

4.ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд.
4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Центра допускается с письменного согласия работника, на основании приказа директора учреждения (в соответствии со ст. 113 ТК РФ).
4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12.00 до 13.00 часов.
4.3.1. В необходимых случаях допускается смещение обеденного перерыва.
4.3.2. Организация питания работников, указанных в п. 3.5:
- перерыв для приема пищи в течение 20 минут в удобное время, но не более 3х раз в смену.
4.4. Особые условия организации труда работников, характер работы которых требует постоянного взаимодействия с видеодисплейными терминалами с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, которым предусматриваются перерывы по 10 минут через каждые 60 минут работы.
4.4.1. Перечень должностей:
-главный бухгалтер;
-экономист;
-бухгалтер;
-юрисконсульт;
-специалист по закупкам;
-специалист по персоналу;
-делопроизводитель;
-специалист отделения срочной социальной помощи.
4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью:

- 28 календарных дней;
- 56 календарных дней педагогическим работникам;
- 3 календарных дня для должностей с ненормированным рабочим временем: директор, главный бухгалтер, заместитель директора по основной деятельности, заведующий отделением социальной реабилитации при условии, что работа для сотрудников является основной.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Центра ежегодно до 1 декабря.

График отпусков доводится до сведения работников в течение десяти рабочих дней под расписку.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем может быть перенесен на другой срок.

4.7.1. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в соответствии со ст. 125 ТК РФ).

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

4.9. Работникам организации предоставляются предусмотренные законодательством РФ социальные отпуска:

а) по беременности и родам;

б) по уходу за малолетними детьми, до полутора лет, до трех лет.

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, в связи:

а) со вступлением в брак самого работника - 3 дня;

б) со смертью близких родственников – 3 дня;

в) вступлением в брак детей работника - 3 дня;

г) проводы в армию детей работника - 2 дня;

д) обследование в иногороднем лечебном учреждении самого работника либо его несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет (при предварительном предоставлении работодателю медицинских направлений, по окончании медицинского обследования - предоставлении подтверждающих документов при их наличии) - 1 день.

Вышеперечисленные краткосрочные социальные отпуска предоставляются непосредственно на дату указанных событий и к основному отпуску не добавляются, том числе при их не использовании.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. В Центре устанавливается система оплаты труда согласно законодательству Российской Федерации и Положению о системе оплаты труда работников автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское».

5.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

5.3. Минимальная оплата труда устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - устанавливается, исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в процентах от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности на основании расчетов экономиста (бухгалтера) учреждения, при наличии вакантных должностей и (или) временно отсутствующих работников, но не более 20% от оклада по основной работе.

5.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в отношении работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется за фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени:

-для всех работников (за исключением работников со сменным режимом работы) на основании приказа учреждения «О работе в выходные и нерабочие праздничные дни»;

-для работников со сменным режимом работы оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на основании утвержденного графика сменности учреждения на текущий период.

Размер оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки. Вместо повышенной оплаты работнику учреждения по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если системой оплаты труда и трудовым договором установлены ежемесячные премии, размеры которых заранее определены, они являются составляющими заработной платы и должны учитываться при оплате труда в выходной или нерабочий праздничный день.

5.5. Заработная плата выплачивается 20 числа каждого месяца и 5 числа следующего месяца. Если дата выплаты зарплаты попадает на выходной или нерабочий праздничный день, то она выплачивается в рабочий день, предшествующий выходному.

5.6. Расходы, связанные со служебными командировками авансируются работнику.

5.7. Отчет по командировке, предоставление проездных билетов работодателю предоставляется в течение трех дней со дня окончания командировки.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.
Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику при поступлении на работу, по результатам специальной оценки рабочих мест.
6.2. Контроль соблюдения стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда Центра.
6.3. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованием охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.
Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.
6.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушении.
6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

7.1. Материальная ответственность за причинение работодателю ущерба в полном объеме возлагается на работников, при исполнении трудовых обязанностей которых был причинен ущерб по их вине.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.
8.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту в Социальный фонд России.
8.3. Работодатель обязан производить оплату дней нетрудоспособности за первые три дня больничного листа.

8.4. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все работники проходят в данной организации предварительные и периодические медицинские осмотры.
8.5. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.
8.6. Работодатель обязуется компенсировать денежные средства сотруднику Центра, которые он потратил на прохождение в медицинской организации медицинского осмотра, как периодического, так и первичного при трудоустройстве.
8.7. Работодатель обязуется организовывать и предоставлять работникам учреждения, у которых на иждивении имеются несовершеннолетние дети возрастом до 14 лет, новогодние подарки, за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии денежных средств. Количество выделяемых денежных средств устанавливается директором Центра.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И АДМИНИСТРАЦИИ ЦЕНТРА В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзом руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
9.2. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзом, и сообщать мотивированные ответы.
9.3. Работодатель и профсоюз договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы работников организации (только членов профсоюзного комитета) с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление соответствующему представителю профсоюзного комитета).
9.4. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.
9.5. Работодатель по запросу Председателя предоставляет профсоюзной организации информацию о перечислении работодателем страховых взносов в Социальный фонд России.
9.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.8. По ходатайству профсоюза своевременно предоставлять ему информацию, характеризующую состояние Центра, приглашать на обсуждение перспектив развития организации.
9.9. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставлять профсоюзу по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять с участием профсоюза.
9.10. Порядок взаимодействия профсоюза и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.
9.11. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профсоюзом.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
10.3. При структурной перестройке Центра, в целях обеспечения конкурентоспособности организации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
10.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора н собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеи сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за ег выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активисто запрашивает у администрации Центра информацию о ходе и итога выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; пр необходимости требует от администрации Центра проведения экспертизы ил приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией Центра; заслушивае на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положения договора.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение ег условий стороны коллективного договора несут ответственность соответствии с законодательством РФ.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности Центра ухудшаются ил организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочи мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договор действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшени финансового положения организации, о чем составляется соответствующи документ.

10.10. При реорганизации (слияний, присоединении, разделени преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Центр коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дн перехода прав собственности.

При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие течение всего срока проведения ликвидации.

Прошито пронумеровано 6 листов

Директор _____ Н.Н. Кузнецова

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Советская ул., д.61, г.Тюмень, 625004
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37
e-mail: dep_zan@72to.ru

АУСОНТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних с.Омутинское»
627070, Тюменская область
с.Омутинское, ул.Юбилейная, д.3
Email: centromut@obl72.ru

17.09.2024 5470-05-02ДЗН
На № _____ от_____

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что коллективный договор АУСОНТО «Социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних с.Омутинское» на 2024-2027 годы зарегистрирован 17 сентября 2024 года.

Регистрационный номер: № 226-24.

При регистрации коллективного договора АУСОНТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних с.Омутинское» на 2024-2027 годы условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заведующий сектором
трудовых отношений и уровня жизни О.А. Шмелёва

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: e14be8d149605f0fe3048f56bbfd2098aac2d74c
Владелец: **Шмелева Ольга Анатольевна**
Действителен: с 24.04.2024 по 18.07.2025

Шмелёва Ольга Анатольевна,
8 (3452) 42-61-09