Коллективный договор
между работодателем и работниками

Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское» на 2023 – 2026 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников « 05» мая 2023 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «16» мая 2023 года.

От работодателя:
Директор АУ СОН ТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское»
_____ Н.Н. Кузнецова
мп
«16» 05 2023 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации АУ СОН ТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское»
_____ Е.Н. Гебель
мп
«16» 05 2023 г.

16.05.2023.
Полищко Е.С.

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 Центра (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, индивидуального предпринимателя.

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 Центра, 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. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно 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 Центра, 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 может устанавливаться испытательный срок: для заместителей директора, главного бухгалтера - до 6 месяцев, для специалистов - до 3 месяцев. 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.

2.7. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 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).

2.8. 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.

2.8.1. 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.

2.8.2. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

2.8.3. 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. Профсоюзный комитет 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. Продолжительность рабочего времени в Центре не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

В Центре применяется следующая продолжительность рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- в соответствии с графиком сменности с предоставлением выходных дней.

Режим рабочего времени, установленный в Центре:

- для мужчин- с 08 часов 00 минут до 17 часов 00 минут;
- для женщин- с 08 часов 00 минут до 16 часов 12 минут.
- Для поваров отделения пищеблок устанавливается ежедневный график работы с 07.00 до 20.00, в выходные и нерабочие праздничные дни- с 08.00 до 18.00.

3.3. На производствах, на которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Графики сменности предусматривают число смен в сутки. Продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха в размере двойной продолжительности смены. Особо оговаривается (путем издания приказа работодателем) порядок предоставления отгулов, либо размер оплаты за сверхурочную работу, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Указанные графики утверждаются работодателем и вывешиваются на доску объявлений, каждый работник ознакамливается с графиком лично, под роспись, за один месяц до начала первой смены, указанной в графике.

3.4. В организации устанавливается ненормированный рабочий день для следующих работников: директора, главного бухгалтера, заместителя директора, заведующего отделением социальной реабилитации.

3.5. В связи с условиями производства (работы) в организации при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для воспитателей, медицинских работников, нянь, специалистов по социальной работе (отделения социальной реабилитации несовершеннолетних), поваров, педагогов-психологов (отделения социальной реабилитации несовершеннолетних) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в связи с чем вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, продолжительность учетного периода – один год.

3.6. В связи с тем, что по условиях производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – один месяц.

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. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

К данным категория работников относятся воспитатель отделения социальной реабилитации несовершеннолетних, специалист по социальной работе, медицинская сестра приемного отделения, няня отделения социальной реабилитации несовершеннолетних. Перечисленные работники имеют право перерыва на обед, без отрыва от рабочего места в любое удобное для них время в течение 20 минут, но не более трех раз в день.

Поварам пищеблока устанавливается перерыв на обед с 12.30 до 13.30 ч.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда:

- работники бухгалтерии;
- заведующие отделениями;
- специалисты;
- юрисконсульт;
- педагоги – психологи;
- программист.

(с 09 часов 30 минут до 09 часов 40 минут, с 15 часов 00 минут до 15 часов 10 минут).

Аналогичные перерывы в отделении срочной социальной помощи устанавливаются при обязательном условии нахождения одного из сотрудников на горячей линии телефона «Доверие».

4.4. Ежегодно до «1» декабря текущего года работодатель доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

4.5. Работникам организации предоставляются предусмотренные законодательством РФ социальные отпуска:

а) по беременности и родам;

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

4.6. 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.

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

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

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

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 Окунево».

5.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

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. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), но не более 50% от оклада заменяемого сотрудника.

5.4. Оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двухдневной или часовой ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Заработная плата выплачивается 20 числа каждого месяца и 5 числа следующего месяца.

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.
8.3. Работодатель обязан производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.
8.4. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации медицинский осмотр.
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 учреждения, 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 руководителем учреждения.

9. Взаимоотношения профсоюзного комитета и администрации 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 Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации.

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. В соответствии со ст.377 ТК РФ перечислять на счет профсоюза средства (или оплачивать затраты) на культурно-массовую работу в размере 80% от суммы, выделенной профсоюзом, в случае привлечения всех сотрудников центра.

9.9. По ходатайству профсоюза своевременно предоставлять ему информацию, характеризующую состояние Центра, приглашать на обсуждение перспектив развития организации.

9.10. 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.

9.11. Порядок взаимодействия профсоюза и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.

9.14. 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 на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положения договора.
10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
10.9. Если условия хозяйственной деятельности Центра ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения

Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положения договора.

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

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

10.10. При реорганизации (слияний, присоединении, разделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Прошито, пронумеровано 11 листов

Директор _____ Н.Н. Кузнецова