

Коллективный договор

**Автономного учреждения социального
обслуживания населения Тюменской области**

**«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних села Омутинское»**

на 2015 – 2017 гг.

Зарегистрирован в администрации
Омутинского муниципального района

№ 134 от 01.10.2015,

Юрист Михаила Р.Б. Мух

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

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

Директор

Кузнецова Н.Н. Кузнецова

«01» апреля 2015 г.

Председатель

Семенова А.В. Семенова

«01» апреля 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Задачи коллективного договора.

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. Стороны коллективного договора.

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 Семеновой Алевтины Владимировны.

1.3. Предмет коллективного договора.

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, гарантий и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Центра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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 в Центр оформляются заключением письменного трудового договора:

- срочного;
- эффективного контракта.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, должностных инструкций. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями.

2.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ч. 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.

2.4. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, 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.

3. Рабочее время.

3.1. 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.

Продолжительность рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка АУ СОН ТО «СРЦН с. Омутинское».

3.2. 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 разной продолжительности.

Для воспитателей, медицинских работников, сторожей-вахтеров устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графика работы. (согласно правилам внутреннего трудового распорядка АУ СОН ТО «СРЦН с. Омутинское»).

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. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов, либо размер оплаты за сверхурочную работу, когда в пределах графика смены сократить невозможно.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников (профессионального союза) в порядке установленном статьей 372 ТК РФ.

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.

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

4. Время отдыха.

4.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Центра допускается с письменного согласия работника, на основании приказа директора учреждения.

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 данной категория работников относятся сторож-вахтер, воспитатель отделения социальной реабилитации несовершеннолетних, повар, 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.

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;
- специалист по кадрам;
- педагоги - психологи.

(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 «15» 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 с сохранением 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) - 1 день;

В других случаях краткосрочный отпуск предоставляется работнику по предварительной договоренности с Работодателем, без сохранения заработной платы.

5. Оплата труда

- 5.1. В Центре устанавливается система оплаты труда согласно положению «О системе оплаты труда, премировании и материальном стимулировании работников АУ СОН ТО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних села Омутинское»
- 5.2. Минимальная оплата труда устанавливается в соответствии с законодательством РФ.
- 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. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или предоставляется сотруднику отгул по согласованию сторон.
- 5.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработка плата выдается накануне этих дней.
- 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 требованиям 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 нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с председателем первичной профсоюзной организации и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработка плата в размере среднего заработка.

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, на основании договора о материальной ответственности.

8. Социальное и медицинское обслуживание работников.

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме 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.

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 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 профсоюзовыми органами.

9.8. В соответствии со ст.377 ТК РФ перечислять на счет профкома 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 и являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, 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 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.