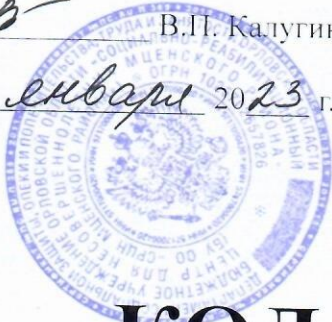
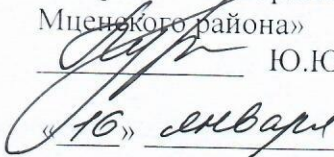


Директор бюджетного учреждения
Орловской области «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних Мценского района»


В.П. Калугина
«16» января 2023 г.



Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения Орловской
области «Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
Мценского района»

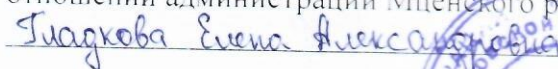

Ю.Ю. Гуркина
«16» января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Бюджетное учреждение Орловской области
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Мценского района»
на 2023-2025 г.г.**

Коллективный договор уведомительную
регистрацию в администрации Мценского
района

Рег.№ 1-СО от 17 января 2023 года
Гл. специалист ОЭиТ в сфере трудовых
отношений администрации Мценского района


Гладкова Елена Александровна



ПРИНЯТ:

НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА БУ ОО «СРЦи Мценского
района»

Председатель собрания  Ю.Ю. Гуркина

Протокол № 1 от 16.01.2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Орловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Мценского района» (далее «Учреждение»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора Центра Калугиной Валентины Петровны.
- Работники, представленные профсоюзной организацией Центра в лице ее председателя Гуркиной Юлии Юрьевны.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, условий высвобождения Работников, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением.

Взаимоотношения сторон, неопределенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Орловской области, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, договорились о нижеследующем:

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СТОРОН

1.1. Работодатель обязуется:

- 1.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 1.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 1.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 1.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 1.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.
- 1.1.6. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля

его выполнения (*ст. 22. ТК РФ*)

1.1.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

1.1.8. Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально-трудовые и социальные интересы и права Работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменного заявления.

1.1.9. Предоставлять рабочее время с сохранением заработной платы среднего заработка:

- членам профсоюзного комитета, неосвобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
- членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов Работников Учреждения.

1.1.10. Согласовывать с профсоюзной организацией:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- нормы спецодежды;
- Положение об охране труда в Центре.

1.1.11. Предварительно уведомлять не менее чем за 3 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

- сокращения численности и штата Работников;
- ухудшения условий труда.

1.1.12. Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии *со статьей 50 ТК РФ*.

1.1.13. Знакомить сотрудников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

1.2. Профсоюзная организация, как представитель Работников Учреждения, обязуется:

1.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - представлять и защищать права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации.

1.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем, должностными лицами законодательства о труде, созданием для Работников надлежащих социально-бытовых условий.

1.2.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда

1.2.4. В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

1.2.5. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди Работников и членов их семей.

1.2.6. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.2.7. Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и дважды в год информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

1.2.8. Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

1.2.9. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявления о нарушении Руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (*ст.195 ТК РФ*).

1.2.10. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде (*ст. 370 ТК РФ*).

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

1.3.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения .

1.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

1.3.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главой 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу в Учреждение устанавливаются ограничения на занятия педагогической деятельностью и трудовой деятельностью в сфере социальной защиты и социального обслуживания с участием

несовершеннолетних в соответствии со *ст.331,351.1. ТК РФ*.

2.4. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных *ст.59 ТК РФ*, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре, заключенном с Работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных *ст. 57 ТК РФ*, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайне, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя, льготы, компенсации и др.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (*ст.73, 162 ТК РФ*). При этом Работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные Положением об оплате труда. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье *179 ТК РФ* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работающие на предприятии с момента его образования;
- одинокие матери, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (*n.1, ст.81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома (*ст.82. ТК РФ*).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.13. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право при появлении вакансий.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст. 187 ТК РФ*).

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренного *ст. 173-176 ТК РФ*.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации специалистов и по ее результатам устанавливать им соответствующие полученным квалификационным категориям персональные надбавки в размерах, установленных «Положением о системе оплаты труда работников БУ ОО «СРЦН Мценского района», со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время Работников определяется локальным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (*ст. 91 ТК РФ*), графиками работы сотрудников, работающих по сменам, утвержденных Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорока часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена следующим категориям Работников:

- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*)
- 36 часов в неделю – психологам, социальным педагогам, инструктору по труду;
- 30 часов в неделю – воспитателям;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

4.4. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме Работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также Работникам, где по условиям работы Учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается Правилами трудового внутреннего распорядка центра, и утверждаются Приказом в Положении об учетной политике Учреждения.

4.5. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (профкома).

4.8. Работа в выходные и праздничные дни не планируется. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренным *ст. 153 ТК РФ*. По желанию Работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий Работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения профкома, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска Работник должен быть освещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- 56 календарных дней специалистам отделения социальной реабилитации социальному педагогу, психологу, воспитателю, музыкальному руководителю инструктору по труду постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2000 г. №896.

-инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 24 Федерального закона №181 ФЗ от 24.11. 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

-28 календарных дней остальным работникам.

4.12. Предоставлять следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1). Дополнительные отпуска Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право дополнительных отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1976 года №298/П-22 и со ст. 92,ст.117 ТК РФ.

- повару в количестве 7 календарных дней;

2) дополнительный отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

- водителю автомобиля в количестве 3-ех календарных дней.

4.13. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающая двадцать восемь рабочих дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126.ТК РФ.

4.14. Ежегодный отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

4.15. Ежегодный отпуск по желанию Работника в удобное для него время предоставляется:

- работающим женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 15 лет и ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам Учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 12.01.1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах», ст. 10 ТК РФ.

4.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работодателем только по заявлению Работника.

4.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска, определенные настоящим Коллективным договором законодательством.

4.18. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы представляется -женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 12.01. 1995 г. №5_ФЗ «О ветеранах», ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации в количестве до 35 календарных дней

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.19. В пределах утвержденного фонда оплаты труда Работникам по их заявкам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- родителям при бракосочетании детей;
- в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, дочери, сына);
- в связи с рождением ребенка.

4.20. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-177, 176-177 ТК РФ.

4.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время отдыха и питания других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее тридцати минут (ст. 108 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

5.1. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты Работников включает в себя оплату труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

5.2. Оплата труда работников Центра осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников учреждений, утвержденной Постановлением Правительства Орловской области «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области» от 25.07.2012 №262.

5.3. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: аванс не позднее 20-го числа текущего месяца; окончательный расчет не позднее 5-го числа следующего за расчетным месяцем.

5.4. Выплата заработной платы Работнику производится путем перечисления заработной платы на банковские карты, оформленные работникам с учетом желания за счет средств Работодателя. Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работников.

5.5. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан индексировать задержанные суммы в соответствии с ТК РФ.

5.7. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производятся в день увольнения Работника.

5.8. В целях усиления заинтересованности Работников Учреждения в повышении

качества и результативности своей профессиональной деятельности, к должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой Учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения Орловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Мценского района».

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день. По желанию Работника, работодателя в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплат за работу в ночное время определяется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже установленных размеров, установленных Правительством Российской Федерации, и составляет до 50 % должностного оклада. Выплата за работу в ночное время исчисляется в установленном оклада. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (п.1.ст81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.13. При временной нетрудоспособности Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размера и выплаты заработной платы Работников несет Руководитель Учреждения.

5.15. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, согласно ст. 133 ТК РФ.

5.16. При выплате заработной платы выдавать расчетные листки.

5.17. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа.

5.18. Обеспечить создание и организацию работы комиссии по трудовым спорам.

5.19. Обеспечить государственным и профсоюзным органам в соответствии с установленным законом, допуск и условия для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по вопросам оплаты труда.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих и руководящих работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотра.

6.4. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.5. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению №3, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №4;

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви;

6.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно п.4.12 настоящего Договора;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно п.3.3. Приложения 1;

6.7. Ввести обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

-выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых предельно допустимых нагрузок женщин, установленных для женщин, приказом от 14 09.2021 г № 629-н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей в ручную» ст 253ТК РФ

6.9. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.10. Совместно с профсоюзными комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием

условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях, и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.12. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренных Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.13. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.14. Обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).

6.15. Пересмотр разработанных инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома не реже, чем один раз в пять лет. (ст.212 ТК РФ).

6.16. Стороны совместно участвуют в проведении информационно-просветительских кампаний и реализации просветительских программ на производстве в целях профилактики ВИЧ/СПИД в соответствии со сводом правил Международной организации труда по вопросу ВИЧ/СПИД в сфере труда.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.5. В случае если Работник, не член профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда.

7.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности ((ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 ТК РФ).

7.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б», п.3 и п.5 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации председателя профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В целях обеспечения права Работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12. 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» Работодатель обязуется:

8.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета Работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

8.2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому Работнику, в пользу

которых осуществлялись выплаты.

8.3. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, в также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

8.4. Информировать Работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель обязуется:

9.1. Контролировать выполнение Коллективного договора и отчитываться перед коллективом не менее двух раз в год.

9.2. Текст настоящего Коллективного договора довести до сведения работников учреждения после его подписания.

9.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определенные законодательством.

9.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу после его подписания сторонами и одобрения на общем собрании коллектива и действует с 16 января 2023 года по 15 января 2026 года в течение 3-х лет с момента его заключения (подписания). Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

9.5. При реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразования) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.6. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.9. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

10. Приложения к Коллективному договору

10.1 Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

10.2. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

10.3. К договору прилагаются:

Приложение 1. Правила трудового внутреннего распорядка.

Приложение 2. Положение о комиссии по охране труда.

Приложение 3. Положение о расследовании и учёте несчастных случаев.

Приложение 4. Перечень профессий и работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.

Приложение 5. Перечень структурных подразделений и должностей работников с опасным для здоровья и тяжёлыми условиями труда, работа в которых даёт право на коэффициент для расчета компенсационных выплат.

Приложение 6. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск.

Приложение 7. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска

Приложение 8. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных режимах или связанных с загрязнениями.

Настоящий Коллективный договор заключен «16» января 2023 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
«16» 01 2023 года.

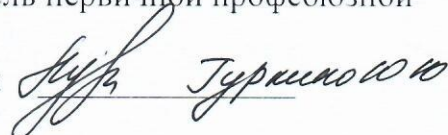
Директор БУ ОО «СРЦН

Мценского района»



Председатель первичной профсоюзной

организации



Коллективный договор зарегистрирован в
администрации Мценского района

_____ 20__ год

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

на 15 листах

Директор О.В. П. Кавуцкич

