

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Автономного учреждения Тюменской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Тюменского района» на 2022-2025 гг.

Коллективный договор утвержден собранием трудового коллектива
24 февраля 2022 года (протокол № 1).

Коллективный договор вступает в силу 24 февраля 2022 года

От работодателя

Директор автономного учреждения
Тюменской области «Комплексный
центр социального обслуживания
населения Тюменского района»



Н.С. Нестерова

«24» февраля 2022 г.

От работников

Представитель трудового
коллектива автономного учреждения
Тюменской области «Комплексный
центр социального обслуживания
населения Тюменского района»

Н.Д. Осипова

«24» февраля 2022 г.

Ольга Александровна Елена
Александровна 25.02.2022г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: автономное учреждение Тюменской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Тюменского района», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Нестеровой Натальи Сергеевны, и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Осиповой Надежды Дмитриевны (далее - Представитель работников).

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении Тюменской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Тюменского района» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные (по сравнению с законодательством РФ) положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а так же некоторые иные вопросы.

1.3. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами Департамента социального развития Тюменской области и Учреждения, трудовым договором.

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

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Советом трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с

руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать экземпляр трудового договора работнику под роспись.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных **ст. 59 Трудового кодекса РФ** либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные **ст. 57 Трудового кодекса РФ**, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (**ст. 57 Трудового кодекса РФ**).

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (**ст. 74 Трудового кодекса РФ**).

2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (**ч. 2 ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса РФ**).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса РФ).

2.9. Предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию).

3. Рабочее время и время отдыха, условия труда

3.1. Положения, регламентирующие вопросы рабочего времени, времени отдыха в Учреждении, конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, иных локальных нормативных актах и трудовых договорах, заключаемых с работниками, на основании действующего трудового законодательства. Графики утверждаются Работодателем.

3.2. Продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.3. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.4. В отношении отдельных работников Учреждения применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала.

3.5. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. При производственной необходимости, для бесперебойной работы Учреждения, по согласованию между работодателем и работником может быть установлена работа в режиме гибкого рабочего времени.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначается надбавка к окладу. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется по результатам специальной оценки условий труда.

3.8. Работникам Учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ, также по основаниям, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, по согласованию с

Работодателем, но без нарушения нормального хода работы Учреждения.

4. Оплата труда

4.1. Труд работников Учреждения оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения в пределах Фонда оплаты труда.

4.2. Оплата труда в Учреждении складывается из:

- должностных окладов;
- выплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в вечернее (ночное) время, выходные дни;
- выплат стимулирующего характера, в том числе за счет внебюджетных средств.
- иных выплат.

Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда:

- в связи с возникновением непредвиденных трудных жизненных ситуаций: тяжелое заболевание, погребение близких родственников (супруг, супруга, дети, родители), смерть сотрудника Учреждения при условии предоставления соответствующих документов из компетентных органов в размере не более 20 000,00 рублей;

4.3. Размер стимулирующих выплат осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств и определяется с учетом оценки выполнения работниками Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности.

4.4. Среднемесячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), составляет не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

4.5. Заработная плата в Учреждении выплачивается **5 и 20 числа каждого месяца** путем перечисления на лицевой счет работника в кредитной организации или путем выплаты в месте выполнения работы (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5. Охрана труда и здоровья

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

5.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

5.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

5.4. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения.

5.5. Обеспечить проведение бесплатных для работников в установленные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований).

5.6. Обеспечивать 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.

5.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с нормативными документами. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последней оценки в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

5.8. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно действующему законодательству.

5.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.14. Работники обязуются:

- Соблюдать **правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормы, правила и инструкции по охране труда.**

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

- бережно относиться к имуществу работодателя.

- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать кодекс профессиональной этики.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету трудового коллектива информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением прав работников.

6.1.2. Предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

6.2. Принимать решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в следующих вопросах, а также иных случаях, установленных действующим трудовым законодательством:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ;
- установление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 Трудового кодекса РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7. Заключительные положения

7.1. Иные гарантии, дополнительные дни отдыха, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, помимо предусмотренных действующим трудовым законодательством, предоставляются работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников автономного учреждения Тюменской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Тюменского района» и Правилами внутреннего трудового распорядка автономного учреждения Тюменской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Тюменского района».

7.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. До истечения этого срока стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

7.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.4. 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.

7.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих

дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

7.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

7.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Тюменской области **в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.**