

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения Республики Алтай

«Комплексный центр социального обслуживания населения»

на 2023 - 2025 годы

Руководитель организации


Н.И. Тадырова
М.П. 

Председатель первичной
профсоюзной организации


С.М. Согодина


Принят на собрании
трудового коллектива
«27» декабря 2022г.
протокол № 2

Подписан «27» декабря 2022г.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе экономики и трудовых
отношений Администрации города Горно-Алтайска

Регистрационный № 1300 от «28» декабря 2022г.

_____ / _____ / _____
должность / подпись / расшифровка подписи

М.П.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.

Раздел 7. Условия, охрана и безопасность труда.

Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Раздел 9. Взаимодействие работодателя с профкомом

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

Раздел 10. Заключительные положения.

Приложения.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Алтай.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Автономное учреждение Республики Алтай "Комплексный центр социального обслуживания населения»,

в лице директора Тадыровой Нины Ивановны, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации Согодиной Светланы Маратовны. Профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников автономного учреждения Республики Алтай «Комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников АУ РА «Комплексный центр социального обслуживания населения» в социальном партнерстве.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

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. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора. Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются гл. 10, 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника ст.59 ТК РФ.

Обязательным правилом для работодателя является:

- нанимаемого работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, ТК РФ, нормативными и правовыми актами РФ и РА, регулирующими трудовые отношения.

1.5. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором. По инициативе работодателя или профкома первичная профсоюзная организация может быть привлечена к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с первичной профсоюзной организацией. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с первичной

профсоюзной организацией работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем в 3 дня сообщать первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.7. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

1.8. Работодатель принимает на себя обязательство информировать первичную профсоюзную организацию о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления первичной профсоюзной организации копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом первичная профсоюзная организация обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда в учреждении.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности труда и повышения материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

2.1. Обеспечить нормальную финансово-хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения.

2.2. Обеспечить работников оборудованием и инвентарем необходимым для выполнения своих должностных обязанностей.

2.3. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при решении следующих вопросов:

- Решение вопросов ликвидации, реорганизации, сокращения численности штатов, аттестации работников;

- Предоставление помещения для проведения культурно-массовых мероприятий работников учреждения;

- Утверждение положений об оплате труда, о поощрении и др. положений, касающихся интересов работников.

2.4. Работники обязуются обеспечивать качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, государственные нормативные требования охраны труда.

2.5. Профком обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

2.6. Профком имеет право участвовать в урегулировании трудовых споров через своих полномочных представителей в комиссии по трудовым спорам.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. В случае сокращения численности или штата работников организации в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом сокращении – не позднее, чем за три месяца (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.91 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2. Увольнение работников по инициативе работодателя (п.4 ст.77. ТК РФ) производить с предварительного согласия совета трудового коллектива.

3.3. Представлять профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения – не позднее, чем за три месяца, данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда (ст.82 ТК РФ).

3.4. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, в зависимости от специальности. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 196-197 ТК РФ).

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и первичная профсоюзная организация автономного учреждения Республики Алтай «Комплексный центр социального обслуживания населения» договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск, согласно Приложению № 2.

4.5 Ежегодно, не позднее 15 декабря, утверждать график отпусков на предстоящий календарный год и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, таким образом, чтобы одна из них составляла не менее 14 календарных дней.

4.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, по приказу работодателя о предоставлении ежегодного отпуска, согласно графику отпусков.

4.7. Работникам предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск:

- при праздновании юбилейных дат работника учреждения (50, 55, 60 лет) 3 дня;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- первый день учебного года для родителей, имеющих детей, обучающихся в начальной школе 1 день.

- на посадку и копку картофеля 2 дня.

«Работодатель» обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительностью, в случаях предусмотренных статьей 128 ТК РФ».

4.8. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с обучением в учебных заведениях (ст.ст.173 - 177 ТК РФ).

4.9. Работникам предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (ст.128 ТК РФ).

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат

Работодатель и первичная профсоюзная организация Автономного учреждения Республики Алтай «Комплексный центр социального обслуживания населения» договорились:

5.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года №252 «О введении новой системы оплаты труда

работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», приказом Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 12 ноября 2019 года №П/374 "О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по уходу за престарелыми и инвалидами с обеспечением проживания», «Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета», утвержденное Приказом Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 1 сентября 2016 года №П/344» (Приложение №2).

5.2. Начисление заработной платы работнику осуществляется согласно штатному расписанию, приказов директора, решений тарификационной, аттестационной комиссий Автономного учреждения Республики Алтай «Комплексный центр социального обслуживания населения» на основании табеля учета рабочего времени, с приложением больничных листов.

5.3. Финансирование осуществляется за счет средств республиканского бюджета.

5.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с дальнейшими изменениями и дополнениями). В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие стимулирующие выплаты.

5.5. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, тарифного разряда и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

5.6. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение № 3).

5.7. Доплата за сверхурочную работу, в выходные и праздничные дни производится в размере не ниже предусмотренного законодательством.

5.8. Выплату заработной платы производить не реже 2 раз в месяц.

- аванс - 17 числа текущего месяца;

- окончательный расчет за месяц - 2 числа следующего месяца.

За 2 дня до срока выдачи окончательного расчета работнику выдается расчетный лист.

Не допускается замена денежных средств талонами, натуральной оплатой.

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель:

6.1. по возможности, организует льготную перевозку работников на работу транспортом учреждения;

6.2. по возможности, содействует в предоставлении скидок для питания в столовой работников учреждения;

6.3. оказывает помощь семье умершего работника в его похоронах (ст. 184 ТК РФ);

6.4. предоставляет своим работникам один раз в год транспортную услугу (ГСМ за счет работника);

6.5. организует в установленные сроки проведение ежегодного медицинского осмотра работников;

6.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем» (ст.185.1 ТК РФ).

6.7. Выделяет средства на приобретение оборудования, медикаментов для оказания скорой и доврачебной помощи работникам на производстве.

Раздел 7. Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились:

7.1. Выполнять комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 6).

7.2. Проводить специальную оценку условий труда.

7.3. Проводить обучение и проверку знаний, требований охраны труда работников, включая руководителей в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.4. Обеспечить работников моющими средствами в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 8).

7.5. Администрация, совместно с первичной профсоюзной организацией, организовать контроль над состоянием условий и охраны труда организации и выполнением соглашения по охране труда.

7.6. Регулярно информировать работников о состоянии охраны труда, о выполнении соглашения по охране труда.

7.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников санитарно-гигиенической одеждой, обувью и специальной одеждой (Приложение № 7), с учетом того, что сторож выполняет работу по уборке прилегающей

территории; водитель осуществляет техническое обслуживание и мелкий ремонт автомобиля.

Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником интересов членов первичной профсоюзной организации — работников учреждения. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации строятся на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Профком осуществляет надзор и контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и коллективного договора, выявляет, выражает и защищает законные интересы работников, членов первичной профсоюзной организации.

8.3. Работодатель не вправе вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, отменять, изменять или требовать отмены ранее принятых им решений, если эти решения не противоречат законодательству и коллективному договору.

8.4. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений обеспечивает удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников членов первичной профсоюзной организации и их своевременное перечисление первичной профсоюзной организации через бухгалтерию учреждения в сроки выплаты заработной платы работникам учреждения.

8.2. Профком признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности первичной профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом, настоящим коллективным договором, действующим законодательством Российской Федерации и Республики Алтай. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4. Профком обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.5. Профсоюзный комитет, в лице Председателя осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и

потребностей. Первичная профсоюзная организация содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Раздел 9. Взаимодействие работодателя с профкомом

Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» января 2023 года и действует до «31» декабря 2025 года. Срок действия коллективного договора 3 года со дня подписания. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

10.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в связи с необходимостью приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания и регистрации.

10.5. Работодатель и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, заключившими его, и органами по труду.

10.7. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших коллективный договор.