

Директор
ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд»
города Кировграда»

Н. А. Смагина

« 31 » июня 2024г.



От работников
представитель трудового коллектива

А.В. Подтяпурина

« 31 » июня 2024г.

Коллективный договор

государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения
«Изумруд» города Кировграда» на период с 01.08.2024г. по 31.07.2027г.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» на период с 01.08.2024г. по 31.07.2027г. являются:

директор Смагина Наталья Александровна, именуемый далее «работодатель», и работники ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», именуемые далее «работники».

1.1.2. Настоящий коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексного центра социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» (далее – учреждение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные с установленными нормами положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Неотъемлемой частью коллективного договора являются: «Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» (Приложение №1); «Положение о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» (Приложение №2); «Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» (Приложение №3).

1.2.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее –ТК РФ); отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социальной защиты населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства на территории Свердловской области на 2023-2026 годы и другими законодательными актами.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.08.2024 года после подписания обеими сторонами и действует до 31.07.2027 года.

1.3.3. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.3.4. До окончания срока действия настоящего договора стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Коллективного договора на новый период или его продлению на новый срок.

1.3.5. Стороны договорились о том, что в течение срока действия договора в него могут быть внесены дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.3.6. Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.4.1. 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 при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников учреждения.

1.5.1. Работодатель признает право представителей от трудового коллектива работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2. Работодатель обязуется:

- добиваться обеспечения стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания получателей услуги учреждения;
- сохранять имущество учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы поведения.

1.5.4 Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать в письменной друг друга о выполнении принятых на себя обязательствах.

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны коллективного договора договорились, что на предстоящий период главной целью социального партнерства является создание условий для устойчивого функционирования учреждения, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечивать права работников на труд, внедрять принципы достойного труда, повышать качество жизни работников.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, локальными нормативными актами работодателя и трудовыми договорами.

2.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, законодательством Свердловской области, настоящим Соглашением и обязательны для выполнения работодателем и работниками.

2.4. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнения, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

2.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, коллективным договором и его приложениями, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

2.7. Условия, включаемые в трудовые договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия.

2.9. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.11. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

2.13. Работодатели обязаны знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения до последнего дня работы включительно.

2.14. Работодатели своевременно, не позднее чем за два месяца представляют в органы службы занятости населения информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.15. В случае угрозы массового увольнения работников Стороны разрабатывают совместно с органами службы занятости населения на основе взаимных консультаций мероприятия, направленные на содействие занятости и поддержку увольняемых работников повышение конкурентоспособности высвобождаемых работников.

2.16. Работодатель, при наличии возможностей предоставляет работникам, увольняемым по сокращению численности или штата работников, возможность переобучения новым профессиям до наступления срока прекращения трудового договора при наличии и в пределах имеющихся средств и вакантных должностей, которые могут быть замещены при условии успешного прохождения обучения, а также время (2 часа в неделю) для поиска работы в течение срока предупреждения об увольнении по сокращению численности и штата работников путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.17. При сокращении численности или штата работников работодатели предоставляют преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии, в том числе назначаемой досрочно.

- одному из работников, состоящих в браке, в случае, если они состоят в трудовых отношениях с одним работодателем и работодателем принято решение о сокращении штата и численности работников, замещаемых указанными работниками;

- женщине, имеющей ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

- одиноким родителям (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста);

- многодетным родителям, воспитывающим трех и более детей, не достигших 18-летнего возраста.

2.18. Проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателями в пределах своей компетенции, разрабатываются работодателями самостоятельно.

2.19. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей и работников учреждения. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Работодатель обеспечивает повышение профессионального уровня и профессиональное развитие работников в течение всего периода работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает организацию профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 19.09.2017 № 465 «Об организации профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников поставщиков социальных услуг в Свердловской области».

При направлении Работодателем на подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение), на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.21. Работникам учреждений, поступившим на работу по полученной специальности в год окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, выплачивается пособие на обустройство хозяйством в соответствии с законодательством Свердловской области.

2.22. Министерство и Обком профсоюза осуществляют взаимодействие при осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при рассмотрении коллективных обращений работников.

2.23. Коллективные обращения, поступившие в Министерство и Обком профсоюза, содержащие сведения о фактах несоблюдения работодателем (трудового законодательства Российской Федерации) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

При поступлении коллективного обращения в Обком профсоюза, Обком профсоюза осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями (представителями нанимателя), должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам заключения и исполнения трудового договора (служебного контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждениях (управлениях социальной политики), в которых работают члены данного профсоюза, при выявлении нарушений имеет право требовать их устранения, информирует Министерство о поступившем коллективном обращении, результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

При поступлении коллективного обращения в Министерство, Министерство

осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Свердловской области.

Глава 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым с учетом мнения трудового коллектива, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, устанавливается трудовым договором.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для директора и водителей правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет три календарных дня.

3.4. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, или без его согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных частью второй статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, или без их согласия в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.6. Работникам, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3.7. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

3.9. Работодатель при формировании графика отпусков обеспечивает соблюдение очередности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с

учетом гарантий по использованию отпуска в удобное время, предусмотренных отдельным категориям работников законодательством Российской Федерации:

-женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя,

-усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам ;

-одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе;

-супругам военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих;

-работникам имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцать лет;

- инвалидам 1 и 2 групп;

-иным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством и иными федеральными законами.

3.10. Продолжительность основного отпуска, виды и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работников устанавливается Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

3.11. Работникам, имеющим инвалидность, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

3.12. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.14. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам-перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- мужчинам в период нахождения жен в отпуске по беременности и родам; - работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

- работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе;

- супругам военнослужащих по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих.

3.15. Работник, действие трудового договора с которым было приостановлено в

связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.16. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.18. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится: работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.20. Родителям, имеющим детей-школьников 1–4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний – началу учебного года), если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы.

3.21. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери
- осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами 1 группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.22. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов – продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

-работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы - на период отпуска по основному месту работы.

-работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

- В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней.

3.24. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми -инвалидами по их письменным заявлениям в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Глава 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора и заключаются в следующем.

4.2. Работодатель:

- 1) обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда, правил и инструкций по охране труда с учетом представителей трудового коллектива;
- 3) осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 4) обеспечивает обучение по охране труда работников;

- 5) обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- 6) обеспечивает проведение обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу, периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в течение трудовой деятельности категорий работников, предусмотренных Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры";
- 7) Обеспечивает организацию и проведение с работниками, а также гражданами при приеме на работу обучения по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- 8) создает на паритетной основе комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для работы комиссий по охране труда.
- 9) обеспечивает принятие необходимых мер по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.
- 10) Анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике;
- 11) Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
- 12) Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области;
- 13) Принимает меры по санитарно-бытовому обслуживанию работников в соответствии требованиями охраны труда, обеспечению работников служебными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;

4.3. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работодатель по установленным нормам оборудуют комнаты для отдыха в рабочее время, помещения или посты для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

4.5. В вопросах социального страхования работников работодатель руководствуется Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ" Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

4.6. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств работодателя из расчета среднего заработка работника в соответствии с порядком исчисления пособий по временной нетрудоспособности по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленным Федеральным законом от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4.7. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующие сведения о застрахованных лицах.

4.8. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя (представителя нанимателя) информацию о начислении страховых взносов в Социальный фонд России (статья 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

4.9. Работодатели оказывают работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.10. Осуществляет работу по пропаганде среди работников здорового образа жизни, информированию по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции, СПИДа.

4.11. Работодатели обеспечивают компенсационные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

4.12. Работодатель предоставляет работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы с сохранением за ним места работы и среднего заработка:

- достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанным в третьем абзаце-одном рабочий день один раз в год;
- не достигшим возраста дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет- два рабочих дня один раз в год.

4.13. Работодатель предоставляет работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

4.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не

предусмотренных трудовым договором не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Глава 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области: с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»; постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области»; постановлением Правительства Свердловской области Постановление Правительства Свердловской области от 05.07.2017 № 480-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Социальная поддержка и социальное обслуживание населения Свердловской области»; нормативными правовыми актами Министерства и локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Оплата труда, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективном договоре, иных локальных актах (положении об оплате труда работников, положении о премировании работников, трудовом договоре, приказе).

5.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.4. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.5. Работодатель производит индексацию заработной платы работников порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы осуществляется 25 числа текущего месяца за первую половину месяца и 10 числа следующего месяца за вторую половину месяца, в котором осуществлялась работа.

5.7. Задержка выплаты заработной платы не допускается. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, а при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Каждому работнику работодателем выдаются расчетные листки по заработной плате за 1–2 дня до полного расчета.

5.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Глава 6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Работнику учреждения выплачивается единовременное пособие на обзаведение хозяйством выплачивается при соблюдении следующих условий:

6.1.1. Работнику, который обратился за выплатой пособия, поступил на работу по полученной специальности в учреждение в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, интернатуры, ординатуры или аспирантуры (адъюнктуры) образовательной организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования, научной организации либо в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, интернатуры или ординатуры образовательной организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования, научной организации был призван на военную службу и поступил на работу в учреждение в течение шести месяцев после увольнения с военной службы по призыву;

6.1.2. Работник учреждения, обратившийся за выплатой пособия, заключил трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет;

6.1.3. Работник учреждения, обратившийся за выплатой пособия, ранее не получал единовременное пособие на обзаведение хозяйством.

6.2. Осознавая важность работы с молодежью, (молодыми работниками в возрасте до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждений, обеспечения преемственности, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатель совместно с представителями трудового коллектива:

6.2.1. Развивают различные формы молодежного самоуправления. Осуществляют работу по вопросам поддержки работающей молодежи и повышения ее профессионального уровня с учетом финансово-экономического положения учреждения и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов;

6.2.2. Способствуют адаптации молодых специалистов в учреждении, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для профессионального роста; развитию наставничества.

6.2.3. Способствуют созданию в учреждении молодежных организаций (советы молодых специалистов, другие формы молодежного самоуправления);

6.2.4. Разрабатывают предложения по содействию трудоустройству и закреплению на рабочих местах выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые ищущих работу;

6.2.5. Организуют стажировку молодых специалистов учреждения для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углублению знаний;

6.2.6. Содействуют повышению профессионального уровня молодых работников, обеспечивает организацию профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная подготовка);

6.2.7. Осуществляют меры, направленные на обеспечение практической подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы профессионального образования и направлениям подготовки профессионального образования, включенным в квалификационные требования для замещения должностей в учреждении;

6.2.8. Организуют и проводит конкурсы профессионального мастерства, в том числе и среди молодежи;

6.2.9. Устанавливают по просьбе молодых работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смены, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 01.08.2024г. и действует до 31.07.2027г. Стороны имеют право продлить срок коллективного договора на срок не более трех лет.

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

7.3. Изменения, могут вноситься в коллективный договор только после обсуждения и принимаются только на собрании работников учреждения.

7.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

7.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при

условии выполнении работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам.

7.6. Контроль исполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

7.7. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий предусмотрена ответственность ТК РФ и КоАП РФ.

Пролито и пронумеровано и скреплено печатью:

44 *Сектор кадр. упр.*

Представитель трудового коллектива:

С. В. Понятурина

А. В. Понятурина

Директор:

Н. А. Смагина

