

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании
(конференции) работников
первичной профсоюзной организации
ГУСО БСРЦ «Подросток»
Забайкальского края

«01» апреля 2024 г.

Протокол № 59

Конф. Кошечкина ИА

СОГЛАСОВАН

директор ГУСО БСРЦ
«Подросток»
Забайкальского края
Ширкина И.А.

«01» апреля 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«БИЛИТУЙСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ПОДРОСТОК»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

на 2024 – 2027 годы

п.ст. Билитуй



1. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГУСО БСРЦ для н/л «Подросток», именуемое далее «Работодатель», в лице его директора Ширкиной И.А. и работники первичной профсоюзной организации в лице ее председателя Хомяковой И.А.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно - бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. 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.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора на неопределенный срок. В ряде случаев, согласно ст.59 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), можно заключить срочный трудовой договор на срок не превышающий 5 лет.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для молодых специалистов, которые направлены в учреждение по распределению.

2.4. Трудовые отношения между руководителем и организацией регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

2.5. Условия коллективного договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - СНИЛС;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по [форме](#), которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.
- Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий договор могут включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.9. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласия персонала с целями и политикой руководства, от эффективного использования мастерства и опыта работников, от удовлетворенности работников своей работой, предприятием и качеством трудовой жизни, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

2.10. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. 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:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- студенты, которые обучаются и работают по своей профессии.

2.13. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего распорядка, являющимися приложением к данному договору.

2.14. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, т.е. направить на курсы ПК.

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и 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.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. Также для женщин предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. В организации применяется 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, посменная работа по графику. В организации работа начинается с 8.45 часов и заканчивается для женщин с понедельника по пятницу в 17.05 часов, у мужчин рабочее время заканчивается с понедельника по пятницу в 18.00 часов, обед с 13.00 часов до 14.00 часов.

3.2. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, регулярные выходные дни для каждого работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления отгулов за переработку.

3.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

3.4. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюзного комитета, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (заявления работников прилагаются).

3.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Время нахождения в пути, связанное с командировкой, считается рабочим временем.

3.6. Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется двойной оплатой.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный отпуск) предоставляется гражданам в соответствии с ч.2 ст.115 ТК РФ. К ним относятся следующие категории:

- работники моложе 18 лет (минимальная продолжительность отпуска 31 календарный день);
- инвалиды (минимальная продолжительность отпуска – 30 календарных дней);
- работники детских учреждений (минимальная продолжительность отпуска 42 календарных дня);
- работники образовательных учреждений и педагоги (минимальная продолжительность отпуска от 42 до 56 календарных дней).

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- за работу во вредных условиях труда (повар) -7 рабочих дней;
- за работу в районах Крайнего Севера – 8 дней;
- за работу с ненормированным рабочим днем (водитель и директор центра) – 3 рабочих дня;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.10. 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. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.11. Работник имеет право на отдых, включая предоставление нерабочего праздничного дня в день в день праздника Белого месяца. Привлечение работников к работе в праздник Белого месяца производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Оплата труда при работе в день, выпадающие на праздник Белого месяца производится не менее чем в двойном размере. День, выпадающий на праздник Белого месяца, приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

4. Оплата труда

4.1. Утвердить Положение об оплате труда и ввести его в действие со 2 ноября 2016 г. Все вопросы, возникающие в области оплаты труда, которые урегулированы в строгом соответствии с действующим законодательством, решаются путем переговоров и соглашений с профсоюзным комитетом учреждения.

4.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть менее 25% и более 50% тарифной ставки (должностного оклада).

4.3. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки времени, нормированные задания, должностные обязанности) производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца. Сроки выплаты заработной платы:

- сроки выплаты аванса 30 числа каждого месяца;
- сроки выплаты заработной платы –15 числа следующего месяца.

4.5.Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполненной работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за интенсивность в работе в размере от 20% до 70% должностного оклада.

4.6.Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме подлежащей выплате (форма расчетного листка прилагается к договору).

4.7.Исчисление среднего заработка производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

4.8.Учреждение имеет право выплачивать работникам материальную помощь не более 20% от оклада из фонда экономии заработной платы.

5.Условия труда. Охрана труда и экологическая безопасность

5.1.Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

5.2.Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности учреждения (ответственный – начальник АХЧ).

5.3.Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезвреживающих средств;

-бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и Коллективным договором, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.4.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем в соответствии с учетом требований ст.312.7 Трудового кодекса РФ.

5.5.В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

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

За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

6.1.Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.Социальное и медицинское обслуживание работников

7.1.Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год обязательного

периодического (в том числе психиатрического, предусмотренного ст. 213 ч.5 ТК РФ) и внеочередного осмотра (обследования). К числу этих лиц относятся:
-работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
-работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта;
-работники детских учреждений (ст.185 ТК РФ). Средний заработок за указанными работниками сохраняется на время проведения обязательного периодического (в том числе психиатрического, предусмотренного ст. 213 ч.5 ТК РФ) и внеочередного осмотра (обследования).

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 ним места работы и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, не достигших 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 один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

7.2.Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3.Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией.

7.4.Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

7.5.Работодатель обязуется:

-своевременно перечислять страховые взносы в ПФ в размере, определенном законодательством;

-в установленный срок представлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

-получать в органах ПФ РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

-передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;

-контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

- не препятствовать работе комиссии профсоюзного комитета по пенсионным вопросам или полномочного представителя, обеспечить доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы ПФ;

- ежегодно совместно с представителями профсоюзного комитета проводить ревизию трудовых книжек работников.

В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы- направлять запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документам записи, вызывающие сомнение.

-в интересах работника регулировать вопросы, связанные с реализацией их прав на досрочное пенсионное обеспечение в связи с работой во вредных и опасных условиях труда, привлекать к этой работе представителей Комитета по труду и социальному развитию г. Читы, государственную техническую инспекцию по труду, технических инспекторов профсоюзов;

-по истечении календарного года выдавать работникам копию сведений, предоставляемых организацией в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

-в случае отсутствия или искажения в лицевом счете работника по вине работодателя нести материальную ответственность в размере неполученных пенсий в связи с отказом работнику в установленной пенсии или затягиванием рассмотрения вопроса об установлении пенсии органами ПФР.

7.6.Профсоюзный комитет:

-участвует в деятельности рабочей группы, созданной в учреждении по внедрению ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

-контролирует достоверность сведений, предоставляемых работодателем в органы ПФ;

-оказывает необходимую помощь в организации учебы членов рабочей группы и профсоюзного актива по вопросам внедрения персонифицированного учета;

-организует деятельность комиссии профсоюзного комитета по пенсионным вопросам или полномочного представителя профкома;

-контролирует правильность, своевременность и полноту сообщаемых работодателем в органы ПФ индивидуальных сведений о застрахованных лицах, их зарплате, сумме перечисленных страховых взносов, а также трудовом стаже работников.

8. Гарантированность положения профсоюза

8.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов- без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы или участия в конференциях и т.д.

8.3. Работодатель на основании личных заявлений работников- членов профсоюза, обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

8.4. Профсоюзный комитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещание, встречи разных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профсоюзного комитета обязательно принимать участие в работе собраний.

8.5. Профсоюзный комитет имеет право на достоверную, бесплатную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальном положении работников (информацию предоставляют в указанные сроки и в письменном виде).

8.6. Профсоюзный комитет пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюзного комитета.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.4. Изменения или дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны пользуются примирительными процедурами.

9.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

