

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Автономного учреждения социального обслуживания населения
Тюменской области и дополнительного профессионального образования
«Региональный центр активного долголетия, геронтологии и реабилитации»
на 2024-2027 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«30» июля 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу 31 июля 2024 г.

От работодателя

Директор автономного учреждения
социального обслуживания населения
Тюменской области и дополнительного
профессионального образования
«Региональный центр активного
долголетия, геронтологии и
реабилитации»

М.В. Бабушкина

От работников

Председатель Совета трудового
коллектива автономного учреждения
социального обслуживания населения
Тюменской области и дополнительного
профессионального образования
«Региональный центр активного
долголетия, геронтологии и
реабилитации»

Л.А. Шабалина

город Тюмень
2024 г.

01.08.2024
МУ

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области дополнительного профессионального образования «Региональный центр активного долголетия, геронтологии и реабилитации», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Бабушкиной Маргариты Валентиновны, и работники учреждения, в лице Председателя Совета трудового коллектива Шабалиной Людмилы Александровны (далее - Представитель работников).

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального образования «Региональный центр активного долголетия, геронтологии и реабилитации» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, кроме директора 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.

1.4. 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.

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

2. Рабочее время и время отдыха, условия труда

2.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет – 31 календарный день, инвалидам - не менее 30 календарных дней).

2.6. График предоставления отпусков на очередной год утверждается директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

2.7. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

2.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка по результатам специальной оценки условий труда.

2.10. 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.

2.11. 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.

3. Оплата труда

3.1. Труд работников Учреждения оплачивается в соответствии с условиями трудового договора и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения в пределах Фонда оплаты труда.

3.2. Оплата труда в Учреждении складывается из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

3.3. 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.

3.4. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы директора Учреждения к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом департамента социального развития Тюменской области.

3.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц за первую половину месяца – не позднее 20 числа текущего месяца, за истекший месяц – не позднее 05 числа следующего месяца, путем перечисления на расчётный счет Работника в кредитной организации или выдачи в кассе Учреждения.

3.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

По письменному заявлению работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы начисленной месячной заработной платы.

4. Охрана труда и здоровье

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников;
- изучение работниками и ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- проведение инструктажа работников по охране труда и проверку их знаний, требований по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. Иные выплаты

5.1. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в том числе расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника учреждения или его близких родственников). При этом размер материальной помощи не может превышать 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

5.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника путем издания приказа руководителя учреждения с учетом мнения комиссии и документов, подтверждающих сложную жизненную ситуацию.

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. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

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 (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ (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 ст. 113 ТК РФ (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 (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 защиты 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 (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 Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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 соответствующий орган местного самоуправления в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.9. С момента вступления в силу настоящего Договора все ранее заключенные коллективные договоры между работодателем и работниками Учреждения считаются утратившими силу.

Прошито, пронумеровано, скреплено подписью и печатью

Количество листов 6 (шесть)

Директор АУ СОН ТО и ДПО «Региональный центр активного долголетия, геронтологии и реабилитации»

М.В. Бабушкина

Председатель Совета трудового коллектива АУ СОН ТО и ДПО

«Региональный центр активного долголетия, геронтологии и реабилитации»
Л.А. Шабалина

