

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023- 2026 годы

АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ «КЯХТИНСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ»
(АУСО РБ «Кяхтинский Д-И»)

Принят на общем собрании работников
учреждения

“ 24 ” 04 2023 г.

Договаривающиеся стороны

Директор АУСО РБ «Кяхтинский
дом - интернат»



подпись

/Корытова Е.Н./

Г.

От имени работников организации
председатель профсоюзного
комитета



подпись

/Ладыженская Л.Ф./

Г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	2
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	7
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	10
РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	10
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	11
РАЗДЕЛ 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	1
РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор на 2023 – 2026 годы (далее по тексту КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в АУСО РБ «Кяхтинский дом-интернат» (далее по тексту Учреждение), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей. Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: Работодатель - Учреждение, представленный в лице директора Кориловой Елены Николаевны, действующей на основании Устава учреждения утвержденного приказом Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 09.11.2020 г. № 889 (далее – «Работодатель») и Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения – Ладыженской Людмилы Федоровны, именуемой в дальнейшем «Работники» (ст.ст.33,34,40 ТК РФ). Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях: — создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности учреждения; — обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя; — улучшения качества работы Работников; — повышения уровня жизни Работников и членов их семей; — поддержания благоприятного психологического климата среди Работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым и региональным соглашениями, а также нормативными положениями, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, принятых на условиях трудового договора, работодателя.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 3 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора

или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями отраслевых соглашений.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.15. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленных на повышение эффективности работы учреждения, улучшения социально-трудовых отношений, материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей «Работодатель» берет на себя обязательства:

- соблюдать законодательство о труде;
- обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим договором;
- организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечивая безопасные условия труда;
- соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы;
- обеспечить стабильность финансового положения и сохранность имущества Учреждения;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков;
- предоставлять Работникам бесплатное помещение, средства связи, возможность выполнять свои обязанности, а также: проведение собраний, конференций трудового коллектива;
- учитывать мнение «Работников» по всем вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечения гарантий трудовых прав работников, участия работников, их представителей в управлении учреждением.

Работники обязуются:

- своевременно, качественно, в полном объеме выполнять трудовые обязанности по трудовому договору;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
 - оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя;
 - содействовать успешному выполнению производственной и социальной программы интерната, укреплению трудовой дисциплины в коллективе
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.
- 1.17. Работодатель и представитель «Работников» один раз в год отчитываются на общем собрании коллектива интерната.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного

2

трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

При трудоустройстве работник обязан предъявить работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, а также пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (статья 69 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора (статья 67 ТК РФ).

2.3.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.3.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

2.3.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.3.7. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не

более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.3.8. Обеспечить соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создать специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалидов.

2.3.9. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

2.3.11. Переводить на другую работу без согласия Работника лишь в случаях, установленных в ст. 72² ТК РФ. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 72.1 ТК РФ).

2.3.12. Прекращать действие трудового договора только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.3.13. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (статья 179 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации также имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

2.3.14. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

2.3.15. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3.16. В сфере трудовых отношений в Учреждении применяется электронный документооборот. Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее

- электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее - электронные документы), за исключением случаев, предусмотренных статьями 22.1, 22.2 и 22.3 ТК РФ.

23.17. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). (статья 60.1 ТК РФ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

23.18. 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) (ст. 60.1 ТК РФ) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

23.19. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в соответствии со статьей 62 ТК РФ.

23.20. Работник может быть отстранен от работы по основаниям, предусмотренным ст. 76 ТК РФ.

23.21. За нарушение положений, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников Учреждения, виновные лица несут ответственность в соответствии со ст. 90 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.1.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Содействовать повышению квалификации работников не реже одного раза в пять лет.

3.2.2. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности Учреждения.

3.2.3. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.4. Создавать необходимые условия обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

3.2.5. Предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.2.6. Организовывать каждые пять лет аттестацию работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по ее результатам устанавливать работникам должностной оклад согласно Положению об оплате труда.

3.3. Работник обязуется:

3.3.1. Постоянно повышать свою квалификацию.

3.3.2. Работодатель обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификаций в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами

Российской Федерации, Республики Бурятия, соответствующие требованиям профессии (должности) работника, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы. В свою очередь работник обязуется не расторгать трудовой договор с учреждением в течение 3 лет после прохождения курсов профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения (без учета отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет), в противном случае работник возмещает работодателю затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ).

3.4. Если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателем.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и являются приложением №1 к настоящему коллективному договору, и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. В Учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительностью 40 часов.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

4.6. По соглашению между работником и работодателем, могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

4.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени, в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.9. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и является Приложением № 2 к коллективному договору.

4.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст. ст. 97-99 ТК РФ.

4.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*статья 110 ТК РФ*), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.13. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.13. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*статья 99 ТК РФ*).

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

4.16. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (*статья 125 ТК РФ*).

4.18. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (*ст. 267 ТК РФ*).

4.19. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

4.20. В соответствии с законодательством (*ст. 116 ТК РФ*) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*) (Приложение № 2 к коллективному договору);

- членам добровольной пожарной дружины Работодателя (далее по тексту ДПД), принимающим активное участие в обеспечении пожарной безопасности в Учреждении и тушении пожаров – 3-и рабочих дня (по ходатайству ответственного за противопожарное состояние), а также денежные премии и ценные подарки в соответствии с Положением о ДПД.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 124 ТК РФ*).

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам

и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

4.23. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (статья 312.1 ТК РФ). При регулировании труда дистанционных работников работодатель руководствуется главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.24. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- смерть близкого члена семьи (супруги, состоящие в браке: муж, жена; дети, родители, родные братья/сестры) – 3 дня;
- свадьба работника (молодожены, родители) – 2 дня;
- рождение ребенка – 2 дня.

4.25. Работодатель не вправе отзывать работника из отпуска без его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.26. Порядок предоставления Работникам Учреждения ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков и отпусков без сохранения заработной платы установлен в действующим в Учреждении Положении об отпусках.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда и премировании работников Учреждения.

5.2. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре на основании штатного расписания.

5.3. Заработная плата работников выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20-го числа - за первую половину текущего месяца и 05-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц (ст. 136 ТК РФ).

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

5.4. Вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения, регулируются Положением об оплате труда и премировании работников АУСО РБ «Кяхтинский дом-интернат». Данное Положение, а также дополнения и изменения к нему утверждаются приказом директора Учреждения.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (далее по тексту СФР), Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

6.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты;

№ п/п	Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Источник финансирования
1.	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3 к.д. за счет средств работодателя, остальное из СФР на счет работника
2.	Пособие по беременности и родам	СФР на счет работника
3.	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	СФР на счет работника
4.	Единовременное пособие при рождении ребенка	СФР на счет работника
5.	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	СФР на счет работника
6.	Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом	СФР на счет работника

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций не реже 1 раза в квартал.

7.1.3. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

7.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в

соответствии с установленными нормами.

7.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности.

7.1.11. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.1. Профсоюзный комитет обязуется:

7.1.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей, норм по охране труда и технике безопасности;

7.1.2. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК);

7.1.3. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст. 41 ТК);

7.1.4. представлять интересы членов Профсоюзного комитета при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.1.5. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

7.1.6. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди

работников и членов их семей;

7.1.7. представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.1.8. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.2. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – Профсоюзного комитета, Работодатель обязуется:

7.3.1. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 370 ТК, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

7.3.2. обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации;

7.3.3. безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.4. предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

7.3.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзному комитету, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

7.3.6. перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза;

7.3.7. поощрять морально и материально из средств работодателя председателя выборного профсоюзного органа и его заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.3.8. ежемесячно производить доплату председателю профсоюзного комитета за организацию профсоюзной работы 50% от основного оклада.

7.3.9. увольнять по инициативе работодателя председателя выборного Профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.3.10. работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ)

7.3.11. предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных: порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

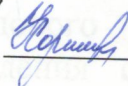
8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

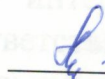
8.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство, по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем сторонами составляется протокол.

Работодатель:

Директор АУСО «Кяхтинский дом - интернат»

 Е.Н.Корытова

Председатель профсоюзного комитета:

 Л.Ф.Ладыженская