

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
от «27» декабря 2023 г.

Между администрацией и работниками Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Центр социально-психологической помощи семье и детям» на 2023-2025 год

Принято решением общего собрания работников
« 26 » декабря 2023 года

Стороны:

От работодателя:

Директора Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Центр социально-психологической помощи семье и детям»

Л.А. Миронова

« » 2023 г.



От работников:

Представитель трудового коллектива
Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания

Т.В. Милова

« » 2023 г.

Зарегистрировано в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов
Ульяновской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

18.01 2024 года, рег. № 28
в.д. и.о. заместителя директора

Дополнить в Раздел V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, пункт 5.25 указать, что в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», педагогическим работникам (учителю-дефектологу, инструктору ФК, педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту, а также другим работникам принятым на педагогическую должность) ОГАУСО ЦСППСИД предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Дополнить в Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ, пункт 6.21, указать, что дополнительные отпуска не устанавливаются, не назначаются, не выплачиваются указанным работникам в Разделе V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА п.5.25.

Так же РАЗДЕЛЕ V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА изменить пункт 5.14, изложить в следующей редакции:

5.14. За непрерывный стаж работы в Центре, не педагогическим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по основному месту работы и по совместительству:

- за непрерывный стаж работы от 2 (двух) лет- по одному дню за каждый отработанный год, не более 14 календарных дней.

Дополнить в коллективный договор:

- «Положение о наставничестве» на 2023-2024 год;
- индивидуальный план осуществления наставничества;
- отзыв о результатах наставничества;
- кодекс наставника;
- манифест наставника;
- руководящие принципы наставничества;

От работников
Представитель трудового
коллектива
ОГАУСО ЦСПП Сид
г. Ульяновска
Милова Т.В.
«30» 12 2022 г.

От работодателя

Директор
ОГАУСО ЦСПП Сид
Ульяновска
Миронова Л.А.
«30» 12 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного автономного учреждения социального
обслуживания «Центр социально-психологической помощи семье и
детям»
на 2023-2025 г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

13 января 2023 года, рег. № 11
подпись Иванова О.В.

Принят на общем собрании работников ОГАУСО ЦСПП Сид «30» 12 2022 г.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Центр социально-психологической помощи семье и детям» в лице директора Мироновой Людмилы Анатольевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, далее «работники», представителем которых является Милова Т.В.

1.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.

1.4. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

1.5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством РФ. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется по согласованию с представителем работников, подписавшим коллективный договор.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, работодателей, представителей работодателя или отдельные категории работников, по поручению которых велись переговоры.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует в течении трех лет.

1.7. Стороны по обоюдному согласию вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трех лет в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст.44).

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор по отделам не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованному

сторонами. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 51).

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- свидетельство о постановке на учет в налоговый орган (ИНН), в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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;
- в отдельных случаях другие документы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ.

2.3. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Работодатель не позднее следующего рабочего дня после даты издания соответствующего приказа о приеме на работу работника предоставляет в Единый Социальный Фонд заполненную анкету на страхование работника, если он не зарегистрирован в системе государственного пенсионного страхования.

2.6. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую

работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.9. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить в соответствии со ст. 22 ТК РФ:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.11. Работник организации обязуется в соответствии со ст. 21 ТК РФ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

РАЗДЕЛ III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.2. При массовом высвобождении работодатель совместно с представителем трудового коллектива Центра предусматривает разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения.

3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива Центра.

3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее, чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения - за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставлять представителю трудового коллектива Центра проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, а также копии документов, являющихся основаниями для принятия указанного решения.

3.5. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 ТК РФ имеют лица:

- высококвалифицированные специалисты, согласно результатам аттестации;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- 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.
- 3.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

РАЗДЕЛ IV. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

- 4.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:
- 4.2. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве и доводит его до сведения работников;
- Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при заключении целевых договоров;
- Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

- 5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива Центра с учетом специфики работы и в соответствии с действующим законодательством.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Устанавливается в соответствии с производственным календарём на определенный рабочий год.
- 5.3. Работодатель вправе с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива Центра в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.
- 5.4. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работать по смешанному графику.
- 5.5. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке, установленном ст.113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Продолжительность рабочего дня сторожей и психологов на «Телефоне доверия» в праздничный день не сокращается.

5.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.8. При необходимости по распоряжению работодателя работники могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени рабочего времени, не более 10 часов в месяц.

5.9. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сторожей и психологов на «Телефоне доверия» устанавливается графиком работы (сменности), с учетом мнения работников под роспись.

5.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.11. Для учета рабочего времени сторожей применяется суммированный учёт рабочего времени. Порядок учета суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Центра, приказом директора Центра.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. За непрерывный стаж работы в Центре работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за непрерывный стаж работы от 2 (двух) лет- по одному дню за каждый отработанный год, но не более 14 календарных дней.

5.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска авансом не предоставляются.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый отработанный год.

5.16. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива Центра.

5.17. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- работникам, воспитывающие детей-инвалидов;

- работникам в возрасте до 18-ти лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам, работающие по совместительству;
- супругам военнослужащих;
- работникам, не использовавшие часть отпуска в связи с отзывом из отпуска;
- работникам, обучающимся заочно или на вечерней форме обучения;
- инвалидам войны;
- ветеранам боевых действий;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда»;
- женщинам и одиноким мужчинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14-ти лет.

5.18. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

5.19. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнение родственного долга и по другим уважительным причинам по личному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска:

а) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему в семье инвалида 1,2 группы-3 дня;
- работающим пенсионерам по возрасту, работникам-инвалидам, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших до 14 календарных дней в году.

б) С сохранением заработной платы в следующих случаях:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими 18 летнего возраста до 4-х дней в месяц; - мужчинам в связи с рождением ребенка в семье-3 дня;
- в связи с бракосочетанием самого работника (при заключении брака впервые) в размере 2 х дней;
- в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека-5 дней.

5.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется, на основании ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.21. Работникам, которым установлена 40-часовая рабочая неделя продолжительность рабочего дня в летний период(с 01 мая по 30 сентября) с понедельника по четверг устанавливается с 8:00 до 17:00 с рабочим перерывом продолжительностью 48(сорок восемь)минут с 12:00 до 12:48. Продолжительность рабочего перерыва в пятницу устанавливается с 8:00 до 16:00 с рабочим перерывом продолжительностью 48(сорок восемь) минут с 12:00 до 12:48.

5.22. На основании Постановления Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» действие трудовых договоров, заключенных с работниками Центра, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

5.23. В соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.24. Сотрудникам учреждения, заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач СВО на Украине, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, необходимо обеспечить дополнительную меру поддержки на основании заявления, в виде сохранения места работы в течение 1 года, с момента начала служения сотрудника по контракту, без сохранения заработной платы.

Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячного должностного оклада тарифной ставки) в учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ульяновской области.

6.2. Определение размеров должностных окладов (тарифных ставок), доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГАУСО ЦСПП СиД.

6.3. Заработная плата работников Центра устанавливается в соответствии со статьёй со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, «Законом Ульяновской области от 06.06.2012г №70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 13.05.2021г. 176-П «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ульяновской области» и предусматривает правила организации оплаты труда работников Областного государственное автономное учреждения социального обслуживания «Центр социально-психологической помощи семье и детям» (далее – Учреждение, Работодатель), порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Расчетные листки выдаются при выплате з/платы за вторую половину месяца.

6.5. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ). При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

6.9. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники уведомляются не позднее, чем за 2 месяца.

6.10. Заработная плата работников Центра включает в себя:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам) работников Центра, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. К выплатам компенсационного характера, в соответствии с Постановлением Правительства Ульяновской области от 13.05.2021 № 176-П «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников организаций социального обслуживания и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство социального развития Ульяновской области», относятся:

выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты компенсационного характера работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников организации;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производятся работникам организаций в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (сторожа, педагоги-психологи, работающие на «Телефоне доверия»);

работникам организаций за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда работников организации, привлеченных по инициативе работодателя к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

при отработке работниками Центра установленной месячной нормы времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

6.12. Размеры доплаты в случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику организации производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы за определенный период времени;
- персональная надбавка;
- доплата за ученую степень;
- надбавки за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почетное звание Ульяновской области;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за классность.

6.14. Выплата премий, вознаграждений по итогам работы Центра за квартал и за год производятся по приказам, разработанным и утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива Центра.

6.15. Выплата единовременных поощрений является правом работодателя. Единовременное поощрение выплачивается на усмотрение директора.

6.16. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству (2/3 средней з/п), но не ниже минимального размера, установленного Правительством.

6.17. В случае приостановки деятельности предприятия на основании Закона РФ «О несостоятельности (банкротстве) предприятий» работодатель обязуется изыскать средства на выплату з/платы.

6.18. работникам, уходящим в отпуск, з/плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

6.19. В случае перехода работника с одной должности на другую в учреждении, при наличии установленных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, данные надбавки сохраняются. При увеличении размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет временной период установления надбавки учитывается с даты ее назначения.

6.20. Выплата единовременных поощрений является правом работодателя. Единовременное поощрение выплачивается на усмотрение директора. Во время пребывания в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком единовременное поощрение не выплачивается.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения

- такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
 - обучение по охране труда за счет средств работодателя;
 - дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
 - гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
 - обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
 - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В соответствии с Законом Ульяновской области № 70-ЗО от 05.06.2012 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

- вступления работника в брак впервые;
- рождения у работника ребёнка либо усыновления им ребёнка;
- наличия у работника тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника.

8.1.1. Администрация Центра обязуется:

- Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации области, ветеранам войны и труда, воинам

интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

- Выделять средства на выплату пособий, из фонда экономии заработной платы Центра в размере:

- в связи с выходом на пенсию - 1 мес. оклада;
- в связи с юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) - 1 мес. оклада;
- в связи со смертью сотрудника - 1 мес. оклада;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников - 1 мес. оклада;
- лицам, впервые зарегистрировавшим брак- 1 мес. оклада;
- в связи с рождением ребенка, либо усыновления им ребёнка - 1 мес. оклада;
- наличия у работника тяжелого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения – 2 мес. окладов;

РАЗДЕЛ IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора соответствующими органами по труду.

РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Приложения к коллективному договору

- 1) Приложение №1 Положение о порядке оплаты труда работников ОГАУСО ЦСПП Сид.
- 2) Приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3) Приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка Службы экстренной психологической помощи (Телефон доверия).