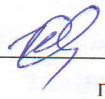


Представитель работников:

Представитель трудового коллектива
Скориантова И.И.

(председатель первичной профсоюзной организации,
либо представитель от работников)

 Скориантова И.И.

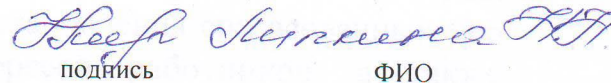
подпись

ФИО

« 22 » февраля 20 23 г.
дата подписания

Представитель работодателя:
Директор МБУ «Комплексный центр
социальной помощи семье и детям»
Тамалинского района Липкина Н.Н.

полное наименование должности с указанием
организации



подпись

ФИО

« 22 » февраля 2023 г.
дата подписания



Принят на общем собрании трудового
коллектива МБУ «Комплексный
центр социальной помощи семье и
детям» Тамалинского района

полное наименование организации

« 22 » февраля 2023 г.
дата проведения собрания

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям»
Тамалинского района Пензенской области

полное наименование организации в родительном падеже

на 2023-2026 ГОДЫ

срок действия коллективного договора

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Тамалинского района Пензенской области, заключенным работниками и работодателем в лице своих представителей.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных и трудовых интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Тамалинского района Пензенской области, далее – Работодатель, в лице своего представителя директора МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Тамалинского района Пензенской области Липкиной Натальи Николаевны.

Работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Скориантовой Ирины Ивановны (далее Представитель трудового коллектива).

1.4. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах «О социальной защите населения», Законом Пензенской области «О социальном партнерстве».

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 25 февраля 2023 года.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

- Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения, стороны обязуются совместно:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения,
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников учреждения,
- в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти, в вышестоящие структуры для решения следующих вопросов:

своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников учреждения в связи с ростом потребительских цен;

- полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в учреждении, специальная оценка условий труда;

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;

- оздоровительные мероприятия, санаторно-курортное лечение работников учреждения и их детей;

- предоставлять меры социальной поддержки (выплата компенсации на оплату коммунальных услуг) работникам учреждения, проживающих в сельской местности;

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. признавать руководящие выборные органы, единственными представителями трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников, при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

2.1.3. организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством и обеспечивать ее финансирование с учетом финансово-экономического положения учреждения.

2.1.4. предоставлять по запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контролю за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором,

2.1.5. сотрудничать с представителем от трудового коллектива, своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров,

2.1.6. обеспечивать работу Совета учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятий,

2.1.7. включать представителей от трудового коллектива в коллегиальные органы управления учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах,

2.1.8. принимать локальные нормативные акты по согласованию с представителем от трудового коллектива в соответствии с требованиями трудового законодательства. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: *правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного*

дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты.

2.1.9. совместно с учредителем учреждения обеспечивать полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и муниципальном бюджетах.

2.2. Представитель трудового коллектива обязан:

2.2.1. содействовать эффективной работе учреждения, а также предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.2. обеспечивает в соответствии с Уставом защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.2.3. направлять работодателю в установленные ТК РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

2.2.4. сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий.

2.2.5. оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.6. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.7. способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.8. вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.2.9. осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

сторонами. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.1.2. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.3. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Если работника призвали на военную службу по мобилизации или он заключил контракт на службу в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо ушёл служить добровольцем, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь период прохождения работником военной службы.

В период приостановления действия трудового договора за сотрудником сохраняют рабочее место и должность. Однако на этот период работодатель вправе заключить с другим специалистом срочный трудовой договор. Срок — на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Пока работник будет служить, нельзя отменять те гарантии, которые он получил до приостановки договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен будет уведомить работодателя не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода.

Работника, который проходил службу по мобилизации или контракту и не вышел на работу в течение трёх месяцев с даты окончания службы, можно будет уволить по п.13.1 ч.1 ст. 81 ТК. Это правило будет касаться также контрактников и добровольцев.

Кроме этого, работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки, стимулирующих и компенсационных выплат);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, ночной, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

3.1.2. Наименования должностей и профессий работников учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.3. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в учреждении.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.4 Представитель трудового коллектива обязуется:

3.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. В соответствии с законодательством для работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, который не включается в рабочее время, общей продолжительностью один час с 12.00 до 13.00.

Накануне праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Приказом директора работник может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.3. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и на основании приказа работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.4. Работникам учреждения ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам-инвалидам – 30 календарных дней).

4.5. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. График отпусков обязателен как

для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск может ему предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, Постановлением Администрации Тамалинского района №268-п от 02.08.2007 г. (Приложение 1)

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

4.6. 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, за исключением случаев, предусмотренных ст.125 ТК РФ. 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до

восемнадцать лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению и разрешения работодателя, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ в следующих случаях:

- 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.

4.9. Работникам по соглашению сторон по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- регистрация брака детей – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- проводы детей на службу в армию - 2 календарных дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;

4.10. Представители от трудового коллектива осуществляют общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились о том, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Размер заработной платы работника устанавливается в соответствии с должностью и согласно штатного расписания.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представителями от трудового коллектива в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ \ нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Положение об оплате труда учреждения является приложением к коллективному договору

5.1.2. В основе системы оплаты труда работников учреждения лежит Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, учреждений Пензенской области, утвержденное Постановлением Правительства Пензенской области от 05.11.2008 N 742-пП, Порядок, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008г. №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения», Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений социальной защиты населения Тамалинского района Пензенской области, утвержденное Решением Собрания представителей Тамалинского района Пензенской области от 26.12.2008г. № 327-34/2 (с последующими изменениями), постановлением Администрации Тамалинского района Пензенской области «Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» от 20.04.2009г. № 221-п. и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется ежегодно исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Тамалинского района Пензенской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) размера повышающего коэффициента;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников определяются на основе действующего законодательства (Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами.

5.2.2. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 20%-30 % ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами Пензенской области, решениями Собрания представителей Тамалинского района.

5.2.3. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах в пределах имеющихся средств, в том числе и от приносящей доход деятельности, в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда»

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Премирование осуществляется на основании

Положения о премировании, в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.2.4. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 3);
- 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;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях, локальными и нормативными правовыми актами РФ.

5.2.5. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности, инициативу и усердие в работе, в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения, работодатель имеет право применять к работникам виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- повышение в должности.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.2.6. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере до 3-х окладов (должностных окладов) на основании письменного заявления работника, в соответствии с законодательством, в следующих случаях:

- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника;
- в случае болезни работников.

5.4. Работодатель обязан:

5.4.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме.

5.4.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа (в феврале 15 и 28 числа).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. ст. 113, 153 ТК, производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.7. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 (ст. 96 ТК РФ).

5.13. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.15. Работник:

5.15.1. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.16 Представитель трудового коллектива:

5.16.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов учреждения, касающихся работников.

5.16.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.16.3. Представляет и защищает трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

6.1.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.6. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.7. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.8. Обеспечить 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.

6.1.9. Обеспечить 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.

6.1.10. Обеспечить 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.

6.1.11. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.12. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям ставить прививки, в том числе от коронавируса (приложение №2 к приказу Минздрава России от 06.12.2021г №1122н).

6.1.13. Обеспечить 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.

6.1.14. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.15. Обеспечить 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.16. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.17. Обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.18. Обеспечить 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.

6.1.19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.20. Обеспечить 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, имеющих 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.

6.1.21. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.22. Обеспечить 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.

6.1.23. 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.

6.1.24. Обеспечить безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.25. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.26. Отстранить от работы работников:

- появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 ТК.

6.2. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителей трудового коллектива в количестве 5 человек.

VII. Социальные льготы и гарантии

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. В целях социальной защиты работников учреждения, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, работодатель обязуется:

7.1.1. Работникам по соглашению сторон по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- регистрация брака работника - 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- проводы детей на службу в армию - 2 календарных дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня

7.1.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению, предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

7.1.3. Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

7.1.4. Работники, указанные в пункте 7.1.3 настоящего договора, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, а также от направления в командировку.

7.1.5. Выплачивать работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере должностного оклада.

7.1.6. Обеспечивать отдельные категории работников специальной одеждой в соответствии со специальной оценкой условий труда (Приложение 2)

7.1.7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять приоритетное право остаться на работе при сокращении родителя ребёнка в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец.

7.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные

условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.1.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со ст.99 ТК РФ с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива.

7.1.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.1.11. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста,

родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7.1.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.1.13. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии со ст. 96 ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.1.14. Осуществлять компенсацию расходов на транспорт следующим категориям работников, с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- Заведующий хозяйством;
- Медицинская сестра;
- Социальный работник.

7.2. Обязуются:

7.2.1. Оказывать по возможности содействие членам трудового коллектива в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

7.3.3. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. Гарантии деятельности.

8.1. Работодатель и трудовой коллектив строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности трудового коллектива, реализации законных прав работников и их представителей.

8.3. Работодатель в рамках действующего законодательства согласовывает с трудовым коллективом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.4. Представитель трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты актов по этим вопросам. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения трудового коллектива и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.5. Работодатель обеспечивает участие представителя трудового коллектива в управленческих совещаниях по вопросам социально-трудовых отношений.

IX. Обязательства представителя трудового коллектива.

9. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива ст. 29 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников в случае, если они уполномочили представлять их интересы.

Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ.

9.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

9.3. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

9.4. Организовать поддержку требований трудового коллектива в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

9.6. Совместно с работодателем сформировать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Совместно с руководителем учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

9.9. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по оценке условий труда, охране труда и других.

9.10. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию;
- выполнением коллективного договора в учреждении;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

9.11. Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

«Утверждаю»
Директор МБУ «КЦСПСиД»
Тамалинского района

Липкина Н.Н.
« 22 » Сентября 2023 год

**Перечень должностей
работников с ненормированным рабочим днем,
имеющим право на дополнительный отпуск**

Статья 119. Трудового Кодекса «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»


Постановление от 02.08.2007 №268-п Тамалинского района Пензенской области "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Тамалинский район»".

Постановление Пензенской области от 15.07.2005г. №412-пП «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета Пензенской области». (О внесении изменений в Постановление Правительства Пензенской области от 25.12.2007г. №893-пП)

№ п/п	Должность	
1.	Директор	12
2.	Главный бухгалтер	7
3.	Бухгалтер	7
4.	Специалист по управлению персоналом	7
5.	Водитель	3
6.	Специалист по социальной работе	3
7.	Социальный работник	3
8.	Психолог	3
9.	Специалист по работе с семьей	3
Стационарное отделение для престарелых и инвалидов		
1.	Социальный работник	3
2.	Слесарь-сантехник	3
3.	Слесарь-электрик	3
4.	Заведующий складом	7
5.	Заведующий хозяйством	7
6.	Повар	3
7.	Машинист по стирке белья	3
8.	Медицинская сестра	7
9.	Заведующий отделением	7

Классификатор в Постановлении Пензенской области от 15.07.2005г. №412-пП «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета Пензенской области». «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37).

«Утверждаю»
 Директор МБУ «КЦСПСиД»
 Тамалинского района
 Липкина Н.Н.
 « 22 » февраля 2023 год



НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам

МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям»

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
 согласно статьи 221 Трудового Кодекса Российской Федерации и специальной оценки
 условий труда

№ п/п	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	Медицинская сестра (стационарное отделение для престарелых и инвалидов)	Платье хлопчатобумажное или Костюм хлопчатобумажный	3 на 3 года
		Перчатки резиновые	до износа
		Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве	1 пара на год
		Чулки хлопчатобумажные или Носки хлопчатобумажные	2 пары на год
		Респиратор марлевый	до износа

Основание: п.4 раздела I приложения №11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ №68 от 29.12.1997г.

«Утверждаю»
Директор МБУ «КЦСПСиД»
Тамалинского района

Липкина Н.Н.
« 22 » февраля 2023 год

**Перечень должностей
Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социальной помощи семье и детям»
Тамалинского района Пензенской области, имеющих право на получение
компенсационных выплат в размере 15% к окладу**

№ п/п	Должность	По результатам оценки условий труда
		Основание
Отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов		
1.	Специалист по социальной работе	+
2.	Социальный работник	+
АУП		
1	Уборщик служебных помещений	+
2	Водитель	+
3	Специалист по охране труда	+
Отделение профилактики безнадзорности и психолого-педагогической помощи семье и детям		
1	Специалист по работе с семьей	+
2	Психолог	+
3.	Специалист по социальной работе	+
Стационарное отделение для престарелых и инвалидов		
1	Заведующий отделением	+
2	Заведующий хозяйством	+
3	Машинист по стирке белья	+
4	Социальный работник	+
5	Слесарь-электрик	+
6	Повар	+
7	Медсестра (класс условий труда 3.1)	+
8	Слесарь-сантехник	+
9	Заведующий складом	+
10	Вахтер	+
11	Врач	+
12	Оператор газовой котельной	+

Основание:

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Тамалинского района Пензенской области. Утвержденное постановлением Администрации Тамалинского района от 28.02.2014г. №69-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Тамалинского района Пензенской области» прил.3 п.1

Должности специалистов, служащих и рабочих внесены на основании того, что трудовая деятельность непосредственно связана с контактом с контингентом, проживающих в отделении стационарного социального обслуживания престарелых и инвалидов; обслуживаемых в отделении социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

« 22 » февраля 2023

Директор МБУ «КЦСПСнД»
Липкина Н.Н.

М.П.

