

Представитель трудового
коллектива работников ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»

Е.А. Е.А. Шарапова
(подпись) (инициалы, фамилия)
заместитель начальника
отдела

(наименование должности)

«25» января 2024 г.

Директор ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»



Т.Я. Т.Я. Изыкенова
(подпись) (инициалы, фамилия)

«25» января 2024 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного учреждения
«Управление социальной защиты и социального обслуживания
населения по Нукутскому району»

на 2024-2027 годы

Договор вступает в силу с «25» января 2024 года.

Администрация муниципального образования «Нукутский район»		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. № <u>188</u>		
« <u>26</u> » <u>февраля</u> 20 <u>24</u> г.		
<u>Келисумбай Субар</u>	<u>Т.П. Субарова</u>	
(должность)	(подпись)	(ФИО)

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице директора Изыкеновой Татьяны Ярославны, действующего на основании Устава и представителями от работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Нукутскому району» (далее – Учреждение) Шараповой Елены Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя и направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами. Основными целями заключения Договора являются повышение эффективности работы учреждения, усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности, обеспечение мотивации труда работников за счет предоставления, предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

1.4. В основу настоящего Договора положены Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, законы и иные нормативные федеральные и региональные акты. Ни одна из сторон Договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств. Настоящий Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Все основные вопросы трудовых отношений и иные, связанные с ними отношения, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения материального благосостояния работающих, повышать их профессиональный уровень.

2.2. Оформлять трудовые отношения с работником при поступлении на работу с заключением трудового договора. Изменять условия трудового договора, путем составления дополнительного соглашения, который будет являться неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта.

2.6. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.7. Выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.8. Предоставлять информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.9. Обеспечивать работника обусловленной трудовым договором работой.

2.10. Представлять отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.11. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде.

2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование, страхование работающих от несчастных случаев на производстве в порядке, установленном федеральными законами.

2.13. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

2.14. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

2.15. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

2.16. Увольнять работника если он не выполняет свои трудовые обязанности, если закончился срок срочного трудового договора, предупредив его за 3 дня, при сокращении штата, предупредив его за 2 месяца, при ликвидации учреждения, также предупредив его за 2 месяца.

2.17. Принимать локальные нормативные акты.

2.18. Контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

Обязательства работников:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, правила поведения сотрудников.

2.2.3. Способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег.

2.2.4. Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну.

2.2.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.2.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам.

2.2.7. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.2.8. За причиненный ущерб нести материальную ответственность.

2.2.9. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, участвовать в разработке соответствующих локальных нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2.10. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работникам.

2.2.11. Принимать совместные меры, направленные на:

- повышение эффективности работы;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников;
- повышение профессионального уровня работников.

2.2.12. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.2.13. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы.

Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, настоящим трудовым договором.

2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.3.5. Получать и заслушивать информацию, вносить предложения, участвовать в заседаниях.

Работник имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовой договор на условиях, установленных ТК, настоящим трудовым договором.

2.4.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.4.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.4.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией.

2.4.5. На предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

2.4.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.4.7. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.4.8. На обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование.

РАЗДЕЛ 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. При приеме гражданина на работу работодатель обязан заключить с ним трудовой договор в письменном виде (на неопределенный срок или срочный).

3.2. При заключении срочного трудового договора в нем указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на определенный срок в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование, и адрес работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- специальная оценка условий труда;
- место и дата заключения трудового договора.

3.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы с указанием обособленного структурного подразделения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

- 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 Трудовым Кодексом или иным федеральным законом:

- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

- об уточнении места работы или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной тайны);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. При изменении у работника существенных условий трудового договора работодателем должны быть внесены соответствующие изменения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.8. Работодатель берет на себя обязанность соблюдать установленные требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

Переводы работника:

3.9.1. Переводом работника на другую работу считается любой случай поручения работнику временно или постоянно трудовых обязанностей, при которых у работника меняются существенные условия трудового договора.

3.9.2. Любой перевод работника должен быть обоснован, оформлен письменным приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись до перевода.

3.9.3. Срок временного перевода на другую работу в том же или другом структурном подразделении для замещения временно отсутствующего работника без согласия работника не может превышать одного календарного месяца в течение одного календарного года. В случае неоднократных временных переводов по указанному основанию в течение календарного года суммарное время переводов не может превышать среднегодового месячного бюджета рабочего времени.

3.9.4. При наличии письменного согласия работника срок временного перевода на другую работу в том же или другом структурном подразделении может быть продлен приказом работодателя более чем на один месяц.

3.9.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.9.6. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.9.7. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

3.9.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.9.9. 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.

3.9.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник

может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.9.11. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

3.9.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.9.13. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.9.14. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.9.15. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, работодатель – досрочно отменить поручения о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее за 3 рабочих дня.

Перемещения работников:

3.10. Все случаи перемещения работников в другое структурное подразделение для постоянного выполнения ими своих трудовых обязанностей на новом месте, должны быть обоснованы и оформляться письменным приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Продолжительность рабочего времени работников составляет - 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю, Постановление РСФСР №298/3-1 от 01.11.1990г.) для работников являющимися инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 4.11.1995г. № 181-ФЗ).

Работодатель в порядке, установленном трудовым законодательством, вправе устанавливать по личным заявлениям Работников режимы работы с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

4.2. Для работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями в неделю.

4.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее: начало работы – 9.00, перерыв с 13:00 до 14.00, окончание работы – 18.00. Выходной: суббота, воскресенье. Для женщин, работающих в сельской местности время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания

устанавливается следующее: начало работы – 9.00, перерыв с 13:00 до 14.00, окончание работы – 17.12. Выходной: суббота, воскресенье. Для инвалидов 1 и 2 групп время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее: начало работы – 9.00, перерыв с 13:00 до 14.00, окончание работы – 17.00. Выходной: суббота, воскресенье.

4.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней. Если для определенных лиц законодательством не установлен иной срок продолжительности отпуска (инвалидам I и II групп – 30 календарных дней).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График обязателен, как для работодателя, так и для работника. Исключение составляют работники имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ в редакции 11 октября 2018 года № 360-ФЗ).

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.

4.6. 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. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

Работодатель должен предоставлять отпуск вне графика отпусков работникам учреждения, получившим путевку на санаторно-курортное лечение.

4.7. Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам.

4.8. Каждый работник имеет право на оплачиваемые дни при следующих обстоятельствах:

- бракосочетание самого работника – 3 дня;
- бракосочетание детей – 1 день;
- рождение ребенка – 1 день;
- смерть близких – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 2 дня;

- проводы в армию – 1 день.

4.9. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18-ти лет, по его письменному заявлению, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 Трудового кодекса РФ).

4.10 По заявлению работника ему может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам (по возрасту) до 14 дней в календарном году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Работодатель имеет право привлекать работника на дежурства в нерабочие праздничные и праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и рабочие праздничные дни производится с их согласия.

4.13. Работнику, дежурившему в предпраздничные и праздничные дни, предоставляется день отдыха в любое удобное для него время.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району» установлена система оплаты труда работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ, ст. 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016г. № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, по виду экономической деятельности Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» утв. приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017г. № 46-мпр.

Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району», утвержденным приказом директора Учреждения № 2-ОД от 24.04.2023 г.

5.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного МРОТ. В размер минимального должностного оклада не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором по согласованию с учредителем и включает в себя все должности и профессии работников учреждения.

5.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (оценки, показатели, размеры, критерии), являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и Учреждением.

5.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах: субсидий на выполнение государственного задания; субсидий на иные цели; средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных по

связанным ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенных к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

5.7. Профессиональные квалификационные группы, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5-10% процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

5.9. Работникам ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 10% процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценке и условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размере 30% + 30%, причисляются на всю заработную плату);

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

г) надбавка за работу в сельской местности – 25%.

д) Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми- сиротами и детьми, ставшими без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

е) Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми из социально-неблагополучных семей устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждений устанавливается доплата за характер выполняемой работы и специфику труда в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

5.10. Работникам ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100 % должностного оклада.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей эффективности деятельности работников учреждения:

- 1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и репутации учреждения среди населения;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и технически-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- 4) особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;
- 5) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям.

Надбавка за интенсивность не имеет гарантированного характера, поскольку зависит от оценки труда работника работодателем. В выплате надбавки может быть отказано работнику, если он не выполняет установленные показатели и критерии по качеству и результативности работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы: устанавливается работникам в учреждении в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы, и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка за качество выполняемых работ до 100% должностного оклада с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы;

Премии по итогам работы. Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий;

5.11. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

5.12. Заработная плата директора и его заместителей и ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району» состоит из оклада (должностного оклада директора, установленного работодателем), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.13. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

5.14. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10-25% ниже должностного оклада директора учреждения.

5.15. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 положения об оплате труда работников ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району».

5.16. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

5.17. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с

руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

5.18. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителем руководителя учреждения устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и примерных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений. (Приложение 4).

5.19. Материальная помощь работникам ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району» оказывается в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее - член семьи);
- 3) юбилейные даты работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);
- 4) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Материальная помощь работникам, руководителю учреждения предоставляется в размере до 3 должностных окладов. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника и представленных документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора и представленных документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

5.20. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 20 числа – первая часть и 5 числа – окончательный расчет за месяц, безналичным путем (перечисляется через банк на счета банковских карт, согласно заявлению работника). Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более месячной заработной платы. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату.

5.21. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.22. Время простоя не по вине работника, а так же время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов работы оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.23. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляются за последние 12 календарных месяцев в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.24. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включенные в себя правовые, социально – экономические, организационно – технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, предупреждающие производственный травматизм и профессиональные заболевания.

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;
(в ред. Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776)

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
(в ред. Приказов Минтруда РФ от 31.01.2022 № 36, от 28.12.2021 № 796)

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
(в ред. Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н)

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, 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 коллективных средств, прошедших подтверждения соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с повышенной и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением;
(в ред. Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н, 29.10.2021 г. № 767н)

создание 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;
(в ред. Постановления Правительства от 24.12.2021 № 2464)

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

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 в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико – токсикологических исследований наличия в организме человека органических 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 ред. Приказов Минтруда РФ от 28.01.2021 № 29н, от 20.05.2022 № 342н)

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства РФ о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в ред. постановления Правительства от 15.12.2000 № 967, постановления Минтруда РФ от 04.04.2002 № 223н)

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 экстренной медицинской помощи;

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 и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, 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;

в ред. Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ)

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, полагающимся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- и 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, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, соответствующие со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным сведениям таких нормативных правовых 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 и сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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; (в ред. постановления Правительства от 24.12.2021 № 2464)

немедленно 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 и вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении законодательными и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, 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 в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (в ред. Приказа Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н)

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 индивидуальной и коллективной защиты и смывающими средствами, подтверждающие соответствие в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;

обучение 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;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте государственным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в определенной сфере деятельности, 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 работниками 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, повлекших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

условия, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантии и компенсации, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться

индивидуальным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части первой настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (статья 185.1 ТК РФ).

Работнику, проходящему вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется льгота в виде двух оплачиваемых выходных дней.

РАЗДЕЛ 7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ТРУДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников вещью либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда потерпевшему производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному государственному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний за счет средств ФСС РФ.

7.4. Все лица, работающие по трудовому договору, подлежат обязательному государственному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Работнику, пострадавшему при исполнении трудовых обязанностей, могут выплачиваться единовременные и ежемесячные страховые выплаты, а так же возмещение дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

7.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

РАЗДЕЛ 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8. Трудовой коллектив обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 12.01.1996 № 10-ФЗ и ТК РФ.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5. Направлять в Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.7. Осуществлять совместное с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.10. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в администрацию МО «Нукутский район».

9.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

- 9.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.
- 9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты. Связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору.

- 1) Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка ОГБУ «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Нукутскому району».
- 2) Приложение 2. Положение о оплате труда работников ОГБУ «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Нукутскому району».
- 3) Приложение 2.1. Должностные оклады работников ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»
- 4) Приложение 2.2. Перечень профессий и должностей которым выплачивается доплата в размере 15%
- 5) Приложение 2.3. Перечень профессий и должностей по которым устанавливается доплата в размере 20 % за работу с детьми – сиротами.
- 6) Приложение 2.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы.
- 7) Приложение 2.5. Показатели критерии деятельности работников учреждения.
- 8) Приложение 2.6. Форма расчетного листка.
- 9) Приложение 3. Положение об охране труда в ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»
- 10) Приложение 4. Соглашение по охране труд на 2024-2027 годы
- 11) Приложение 5. Положение о выдаче спец. одежды работникам ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»
- 12) Приложение 6. Положение о комиссии по трудовым спорам в ОГБУ «УСЗСОН по Нукутскому району»

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации, в течение всего срока реорганизации.
- 10.3. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 10.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 10.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и

Изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также вновь принятых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Прошито, пролужено
и скреплено печатью на 4
(*четыре*) листах
Директор ОГБУ «Управление
социальной защиты и социального
обслуживания населения по
Нуркутскому району»
И. И. Изъёнова

