Согласовано:

Глава Администрации

Усть-Удинского МО

Тарасенко В.А.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного учреждения «Комсервис» Усть-Удинского муниципального образования на 2023 - 2026 годы**

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

МБУ «Комсервис» Усть-Удинского МО

 от «\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.

Протокол комиссии коллективного договора № от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Срок действия с 17.01.2023 г. по 17.01.2026 г.

Количество работников - 4 человека.

От работодателя От работников

Директор Председатель трудового коллектива

МБУ «Комсервис»

 Усть-Удинского МО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Тарасенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А.Евдокимов

« » 20 г. « » 20 г.

 п. Усть-Уда

**1. Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комсервис» Усть-Удинского муниципального образования и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Конституцией РФ, трудовым законодательством, Уставом МБУ «Комсервис» Усть-Удинского МО и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель: муниципальное бюджетное учреждение «Комсервис» Усть-Удинского муниципального образования в лице директора Тарасенко Светланы Александровны, именуемый далее "Работодатель", и работники муниципального бюджетного учреждения «Комсервис» Усть-Удинского муниципального образования, именуемые далее "Работники", представленные трудовым коллективом, в лице её председателя Евдокимова Игоря Александровича

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
-повышения уровня жизни работников;
-создания благоприятного психологического климата в коллективе;
-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**
-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
-учитывать мнение трудового коллектива;
-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
-не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
-рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Председатель как представитель работников обязуется:
-способствовать устойчивой деятельности организации;
-нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
-добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
-в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые трудовым коллективом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя. **Работники обязуются:**

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы сотрудников;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 -незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7.Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу момента подписания сторонами, может быть пролонгирован на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным решением сторон в установленном порядке.

Коллективный   Договор  сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации, расторжения трудового  договора  с директором.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

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

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. При условии соблюдения Работодателем данного коллективного договора стороны признают приоритетной формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

**2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.**

2.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику в обязательном порядке.

2.2.Трудовые договоры могут заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (Ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»).

2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

* семейные, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

2.8. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов организации одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.10. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которое являются локальным нормативно-правовым актом Учреждения, утвержденным руководителем по согласованию с трудовым коллективом.

2.11. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю для всех работников.

2.12. Для сотрудников Учреждения, специалистов и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня – восемь часов, с двумя выходными днями в неделю, согласно режима работы Учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

2.13. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 97-99 ТК РФ).

2.14. В случае производственной необходимости и не чаще, чем раз в году, работника могут перевести на другую работу в том же учреждении. Запрещается переводить на другую работу, противопоказанную по состоянию здоровья. Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного месяца в году.

 Если работника переводят на работу, требующую более низкой квалификации и сроком более месяца, требуется его письменное согласие.

2.15. В соответствии со ст.113, ст.99 ТК и по общему правилу привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с письменного согласия работников и оформлением соответствующего приказа, а именно:

* при проведении культурно-просветительских и иных мероприятий;
* по распоряжению вышестоящих органов для выполнения стандартов качества обслуживания населения.

2.16. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

 - беременным женщинам;

 - по рекомендации МСЭК;

 - по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

2.19. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный

отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям».

2.20. Работодатель не позднее 15 декабря разрабатывает, утверждает, и доводить до сведения работников график отпусков на следующий календарный год.

2.21. Работодатель обязуется оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления.

2.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении согласно графику отпусков.

2.23 Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.24. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию.

Работникам, получающим образование соответствующего уровня повторно, дополнительно отпуск не оплачивается.

 2.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

2.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по письменному заявлению. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

2.27. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

2.28. 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 года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

2.29. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

2.30. Работник при проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня – в день введения вакцины (ее компонентов) и следующий за ним рабочий день – с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**3. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации.**

3.1. Система оплаты труда работников, включающая выплаты надбавок и иных дополнительных выплат, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Усть-Удинского муниципального образования, а также Положением о системе оплаты труда работников. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основании приказа работодателя в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении трудовому договору, заключаемому между работником и работодателем. Штатное расписание, утверждается работодателем и согласуется учредителем Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

3.2. Работникам МБУ «Комсервис» Усть-Удинского МО выплачиваются ежемесячно надбавки и иные дополнительные выплаты, предусмотренные законодательством.

3.3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.4. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: не позднее 1и 16числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.5. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

3.6. Расчетные листы выдаются не позже дня выдачи заработной платы. Заработная плата перечисляется на банковский счет, указанный работником (банковскую пластиковую карту) в соответствии с заявлением работника в выбранное им банковское учреждение.

 3.7. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

3.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

3.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ №213 от 11 апреля 2006 года.

3.10. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Работодатель производит оплату больничных листов работнику в соответствии с законодательством РФ в дни выплаты зарплаты при своевременной сдаче листка временной нетрудоспособности.

**4.Охрана труда и здоровья.**

На основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Стороны договорились о нижеследующем:

4.1.Работодатель должен:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, оборудования.

- обеспечить работу по улучшению условий и охраны труда

- выделять средства для обеспечения обязательств по охране труда за уборку мест общего пользования (туалеты), за уборку помещений в период сильной загрязненности (весна, осень);

- производить текущие ремонты помещений Учреждения, приобретать необходимое оборудование в соответствии с выделенными из бюджета средствами.

- организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также направлять на обучению по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

- обеспечить проведение:

* инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда,
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
* проверку знаний требований охраны труда.

- обеспечить беспрепятственный допуск органов государственного управления, должностных лиц, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

* при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- обеспечить нормативный температурно-влажностный режим в помещениях Учреждения для обеспечения работы и здоровья сотрудников. В случае понижения температуры ниже +17 °С градусов или повышения ее выше +26 °С должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленную норму, сотрудники в тот же день переводятся для работы в другие помещения.

4.4.Работники должны:

 - соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право в письменном виде отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. В этом случае

 отказ от работы не влечет ответственности для работника. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

**5.Социальное развитие работников, социальное партнерство.**

В целях усиления социальной защищенности работников две стороны договорились о следующем:

5.1. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по профилю деятельности культурно- просветительского учреждения (ст.177 ТК).

5.2.Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

5.3.Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

5.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

**6. Условия работы.**

В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав стороны договорилисьо нижеследующем:

6.1. рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 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, индивидуального предпринимателя (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* система оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

6.2. В отношении порядка проведения трудовых собраний:

- общее собрание членов трудового коллектива проводятся не реже одного раза в квартал;

- дата и время проведения общего собрания согласовываются с Работодателем на очередном заседании и заносятся в протокол;

**7. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора. Информирование работников.**

7.1. Работодатель обязуется систематически информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие МБУ «Комсервис» Усть-Удинского МО.

 7.2. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 382, 385, 386, 387, 388, 390, 391 ТК РФ).

От работодателя От работников

Директор Председатель

МБУ «Комсервис»

Усть-Удинского МО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Тарасенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Евдокимов

« » 20\_\_ г. « » 20\_\_ г.