

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
ФАЙЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ
МИНИСТРЫҒЫ

Республика халык мәшғүллегә үзгә
дәүләт казна учреждениеһының
Өфө районы буйынса филиалы

Рихарда Зорге урамы, 19/2, Өфө к,
Башкортостан Республикаһы, 450059



**РАБОТА
РОССИИ**

Кадровый центр

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН
МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ

Филиал государственного казенного
учреждения Республиканский центр
занятости населения по Уфимскому району

ул. Рихарда Зорге, 19/2, г. Уфа,
Республика Башкортостан, 450059

Тел.: (347) 216-48-72, E-mail: 37czn@bashkortostan.ru, www.ufimrn.bashzan.ru

22.12.2023 № Ю-724

На № 1428 от 20.12.2023

Председателю ППК

*СП Дмитриевский сельсовет муниципального
района Уфимский район РБ З.З.Лукмановой*

Уведомление о регистрации

Коллективный договор Администрации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан на 2024-2026 г.г.

(полное наименование коллективного договора (соглашения))

Филиал Государственного казенного учреждения Республиканского центра занятости населения по Уфимскому району сообщает, что Коллективный договор Администрации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан на 2024-2026 г.г. зарегистрирован.

(полное наименование коллективного договора (соглашения))

22.12.2023 г.

(дата регистрации)

регистрационный номер 30

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор
Филиала ГКУ РЦЗН по Уфимскому району

Н.Р. Шаймарданов

Исполнитель
специалист по труду Л.В.Яровая
тел: 8 (347) 216-48-71

ОТ РАБОДАТЕЛЯ:

Глава сельского поселения
Дмитриевский сельсовет
муниципального района
Уфимский район РБ

Г.Н. Краснов
«18» декабря 2023г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного
комитета СП Дмитриевский сельсовет
муниципального района
Уфимский район РБ

З.З. Лукманова
З.З. Лукманова
«18» декабря 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДМИТРИЕВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА УФИМСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
на 2024-2026 годы

Принят на собрании работников
Администрации сельского поселения
Дмитриевский сельсовет муниципального
района Уфимский район РБ
протокол № 1 от «18» декабря 2023г.

Государственное казенное учреждение Центральный межрайонный центр занятости населения
РЕГИСТРИРОВАНО «22» 12 2023
Регистрационный №
Подпись <i>А.С.</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи договора.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Администрации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Глава сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, именуемый далее «Работодатель», в лице **Краснова Георгия Николаевича** и работники сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, именуемый далее «Представитель», в лице председателя профсоюзной организации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан **Лукмановой Зульфийи Зайтуновны**.

1.3. Предмет договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда социальных гарантий.

Коллективный договор закрепляет обязанности работодателя и работников сотрудничать на условиях полного доверия и взаимопонимания с целью реализации всех положений и обязательств, предусмотренных договором, разрешения возможных спорных ситуаций путем переговоров и личных контактов.

1.4. Сфера действия договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм законодательства, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения на принципах:

- сотрудничества, уважения и учета интересов друг друга, стремления к компромиссным решениям;
- равноправия и полномочности представителей сторон;

- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств;
- заинтересованного участия сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- обязанности выполнения коллективного договора;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.6. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Работодатель и Представитель обеспечивают ознакомление с настоящим коллективным договором работников учреждения в течение 10-ти дней, с момента подписания, а так же всех вновь принимаемых на работу лиц. Представитель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Любой пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно

работниками и через Председателя профсоюзного комитета сельского поселения:

- учет мнения представительного органа работников (Председатель профсоюзного комитета сельского поселения);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами, ст. 53 ТК РФ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТРОН

2.1. Работодатель и работники обязуются соблюдать изложенные в настоящем коллективном договоре обязательства.

2.2. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать производственную дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, выполнять установленные нормы труда.

2.3. Работодатель и работники учреждения признают своим долгом тесно сотрудничать для достижения стабильной работы учреждения, охраны собственности сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, повышения безопасности на работе и благосостояния каждого работника.

2.4. Работодатель и профсоюзный комитет сельского поселения Учреждения несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ и установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. В трудовом договоре оговаривается трудовая функция работника, показатели и критерии эффективности его

деятельности, а также размер поощрения за достижение личных результатов труда, условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

3.2. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Работник и работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условиях трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что Работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать 3 месяца, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2х месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, Коллективным договором.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме согласно ст. 72 ТК РФ.

3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локально нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ), должностными обязанностями.

3.8. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.9. Сокращение численности или штата Работников:

3.9.1. Работодатель обязуется уведомлять председателя профсоюзного комитета сельского поселения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Увольнение по инициативе работодателя, в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности работников или штата Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Председателя профсоюзного комитета сельского поселения (ст. 82 ТК РФ).

3.9.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.9.3. Работникам, получившим уведомление по п.1 и п.3 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.9.4. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, получившие в данной организации увечье или проф. заболевание;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16-летнего возраста;
- одинокие матери и отцы, при наличии ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работники – единственные кормильцы в семье;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, имеющие статус «многодетные».

3.9.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую работу (вакантные должности).

В соответствии со ст.25 ФЗ от 19.04.1991 г № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организаций, работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав 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.

3.9.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке Работодатель обязан в письменной форме, сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.9.7. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств организации (при наличии таковых) профессиям, по которым имеются вакансии;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4. ГАРАНТИИ МОБИЛИЗОВАННЫМ РАБОТНИКАМ

4.1. Согласно Указу Президента от 21.09.2022г. № 647 «О частичной мобилизации», учреждение сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан гарантирует соблюдение действующего законодательства РФ (Постановление Правительства от 22.09.2022г. № 1677 «О приостановлении трудового договора с мобилизованным»), для работников, попадающих под частичную мобилизацию:

4.1.1. Работодатель обязуется сохранить рабочее место за мобилизованным работником и право вернуться на работу после военной службы.

4.1.2. Работник обязуется предоставить повестку о призыве на военную службу по мобилизации.

4.1.3. Работодатель издает распоряжение о приостановлении трудового договора (к таким договорам относятся как срочные, так и бессрочные трудовые договоры, а также договоры в период испытательного срока). Бухгалтерия обязана на основании этого приказа произвести расчет сотрудника, не дожидаясь даты выплаты заработной платы.

4.1.4. Если Работодатель успел издать распоряжение об увольнении мобилизованного, то его необходимо отменить, издав распоряжение о приостановлении трудового договора.

4.1.5. Период приостановления трудового договора учитывается в трудовой стаж и для пенсионного, и для обязательного социального страхования. Не смотря на то, что в период прохождения службы Работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает, при выплате пенсии финансирование таких периодов обеспечивается государством.

4.2. Сельское поселение, обеспечивает также, и дополнительные трудовые гарантии для семей мобилизованных граждан, а именно для второго родителя ребенка до 14 лет:

4.2.1. Работодатель не имеет права, без их согласия, привлекать к сверхурочным работам, к работе в выходные, праздничные дни, направлять в командировку.

4.2.2. Второй родитель получает преимущественное право сохранения рабочего места в случае сокращений в учреждении.

4.3. Работодатель имеет право на время мобилизации работника взять на его место другого, но только по срочному трудовому договору.

4.4. С 7 октября 2022 года предусмотрели гарантии для мобилизованных работников и членов их семей, согласно Федеральный закон от 07.10.2022 N 376-ФЗ.

Закрепили, в частности, такие положения:

- трудовой договор не расторгают по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации;
- не позднее дня приостановки действия трудового договора работодатель обязан перечислить зарплату и иные выплаты;
- на время приостановки действия трудового договора можно заключить срочный трудовой договор с другим работником;
- в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за мобилизации;
- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;
- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу.

В период приостановки действия трудового договора сотрудника можно уволить в случаях:

- окончания действия срочного трудового договора;
- ликвидации организации или прекращения деятельности ИП;
- если сотрудник не выходит на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

Изменения действуют с 21 сентября и распространяются в том числе на контрактников и добровольцев, выполняющих задачи, возложенные на Вооруженные Силы РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

При регулировании рабочего времени в Учреждении обе стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных ст. 91 ТК РФ.

5.2. Режим рабочего времени должен предусматривать различную продолжительность рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями; шестидневную с одним выходным днем, работа в режиме гибкого рабочего времени.

Продолжительность рабочего дня для сотрудников Учреждения утверждается распоряжением главы сельского поселения по каждой должности согласно функциональным обязанностям.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного дня в неделю либо сокращение продолжительности дня в течение недели;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.4. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для должностей, по распоряжению руководства, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 100 ТК РФ).

5.5. Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается 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.

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 настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом 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.

Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Работа в выходные и нерабочие (праздничные) дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 90 минут.

5.9. В учреждении устанавливаются регламентированные перерывы для сотрудников, работающих на ПК по вводу информации: через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут. Суммарное время работы с ПК за рабочую смену не должен превышать 6-ти часов.

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

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

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.14. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

5.15. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

В соответствии с законом Республики Башкортостан от 2 декабря 2016 года № 429-з «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в сфере муниципальной службы», в том числе Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 № 453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан» (с изменениями на 31 мая 2023 года)

Муниципальным служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;

4) при стаже муниципальной службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

В соответствии с Законом Республики Башкортостан от 19.07.2012 № 575-з «О гарантиях осуществления полномочий депутата, члена выборного органа, выборного должностного лица местного самоуправления» (с изменениями на 2 ноября 2020 года) статьи 14. Гарантии трудовых прав депутата, члена выборного органа, выборного должностного лица пункта 3 Выборному должностному лицу, осуществляющему полномочия на постоянной основе, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности и денежного содержания.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется главе сельского поселения продолжительностью 35 календарных дней.

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

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется по просьбе работника (опекуна, попечителя) предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3) 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;

4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

7) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5.19. Работники сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, выходя в рабочее время из служебного помещения, обязаны поставить в известность о месте нахождения и предполагаемом времени возвращения, и получить на это разрешение главы сельского поселения, оставив посетителям извещение о своем отсутствии. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, в течение рабочего дня, считается прогулом (ст. 81 п. 6 «а» ТК РФ);

5.20. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя в начале рабочего дня о посещении учреждения здравоохранения, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ДИСТАНЦИОННАЯ (удаленная) РАБОТА

6.1. Дистанционная (удаленная) работа осуществляется в учреждении на основании Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ об удаленной и дистанционной работе – с соответствующими изменениями и дополнениями в ТК РФ с 2021 года.

6.2. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно временно.

6.3. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

6.4. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

6.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 312.3 ТК РФ.

6.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебным документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа.

Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

6.7. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

6.8. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем.

Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

6.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

6.10. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случаях производственной необходимости.

6.11. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случаях производственной необходимости по согласованию с Работодателями.

7. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

- проводить повышение квалификации работников не реже одного раза в пять лет;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательства;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

7.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным РК РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

7.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, но и исходя из потребностей личного роста работника.

7.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более высокую должность с повышением должностного оклада, при наличии распоряжения главы сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан вакантных должностей.

8. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). Размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда, которое является самостоятельным локальным актом учреждения, утверждаются главой сельского поселения с учетом мнения представительного органа.

8.2. Оплата труда всех работников производится на основе Новой системы оплаты труда (НСОТ) работников организаций бюджетной сферы.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 16.07.2007г. № 453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», п. 4 Указа Главы Республики Башкортостан от 01.12.2017г. № УГ-242 «О повышении денежного вознаграждения лиц, замещающих государственные должности Республики Башкортостан, и денежного содержания государственных гражданских служащих Республики Башкортостан, Постановления Правительства Республики Башкортостан от 24.12.2013 г. №610 «Об утверждении нормативов формирования расходов на оплату труда в органах местного самоуправления в Республике Башкортостан», постановления Правительства Республики Башкортостан от 28.05.2018г. № 234 «О внесении изменений в нормативы формирования расходов на оплату труда в органах местного самоуправления в Республике Башкортостан», постановления Правительства Республики Башкортостан №506 от 19.10.2018г. «Об оплате труда работников, занимающих должности и профессии, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы Республики Башкортостан, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности исполнительных органов государственной власти Республики Башкортостан и в целях обеспечения социальных гарантий лиц, замещающих муниципальные должности Администрации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан **утвердил** Положение о фонде оплаты труда, условиях материального стимулирования,

установления надбавок и доплат к окладам лиц, замещающих муниципальные должности, должности муниципальной службы и работников, занимающих должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации сельского поселения Дмитриевский сельсовет муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан.

8.3. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.4. Фонд оплаты труда определяется Учреждением, исходя из финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, а также объема текущих расходов на выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг.

8.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются за день до выдачи заработной платы.

8.6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сроки выплаты заработной платы работникам, замещающим муниципальные должности, должности муниципальной службы, и работникам, занимающим должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления, установлены за первую половину месяца - 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 7 числа следующего за отчетным месяца путем перечисления на картсчета, открытые в банке.

8.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст. ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

8.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в фиксированном размере по договоренности обеих сторон.

8.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив главу сельского поселения в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и

других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить проценты за задержку в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

8.11. Любые удержания из заработной платы работника осуществляются в соответствии со ст. 137, 138 ТК РФ, а иные только с его письменного соглашения.

8.12. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального направления, предоставлять независимо от наличия, у образовательных учреждений, аккредитации.

8.13. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.14. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда в отношении работников Учреждения и выражается в процентах или твердой сумме.

8.15. Размер разовой премии (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника главой сельского поселения:

- по итогам успешной работы;
- по итогам работы за год при наличии денежных средств, может выплачиваться премия за высокое качественное выполнение работ;
- за выполнение работником конкретного дополнительного задания;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение поручений руководителя, выполнение работ, не входящих в основные должностные обязанности, проведение дополнительных внеплановых мероприятий.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности, работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

9.2. К иным выплатам относятся:

9.2.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска муниципальным служащим, работникам, замещающим муниципальную должность производится единовременная выплата в размере двух окладов денежного содержания.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

- В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой части указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Основанием для выплаты является распоряжение главы сельского поселения по Учреждению.

- Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

- Единовременная выплата не выплачивается:

1) работникам, заключившим срочный трудовой договор;

2) работникам, уволенным по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ;

3) находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

4) находится в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы.

Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда в течение календарного года по распоряжению главы сельского поселения.

9.2.2. Выплата материальной помощи производится:

- главе сельского поселения - в размере одного оклада денежного вознаграждения при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или одной из его частей.

- муниципальным служащим - в размере одного оклада денежного содержания при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или одной из его частей.;

- работникам, занимающим должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности Администрации, - в размере двух должностных окладов (тарифной ставки) при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или одной из его частей.

Материальная помощь муниципальным служащим, работникам, замещающим муниципальную должность, и работникам, занимающим должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности Администрации, может быть выплачена в пределах месячного фонда оплаты труда, в целях усиления социальной защищенности работников, по распоряжению главы сельского поселения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- смерти (гибели) муниципального служащего, работника, замещающего муниципальную должность, или работника, занимавшего должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществлявшего техническое обеспечение деятельности Администрации, члену его семьи или его родителям, а при их отсутствии - другим родственникам, оплачивающим похороны, материальная помощь выплачивается по их заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с юбилейными датами сотрудников при достижении ими 50-летия, а также при достижении женщинами - 55-летия, мужчинами - 60-летия со дня рождения;

- рождение детей - на основании копии свидетельства о рождении;

- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, приобретение дорогостоящих лекарственных средств, платного амбулаторного и госпитального обследования и др.),

- в связи с юбилейными и праздничными датам:

1. Дня защитника Отечества - 23 февраля,
2. Международный женский день - 8 марта,
3. День местного самоуправления - 21 апреля,
4. День Победы - 9 мая,
5. День принятия Декларации о гос. суверенитете Российской Федерации - 12 июня,
6. День знаний - 1 сентября,
7. День провозглашения Декларации о гос. суверенитете Республики Башкортостан - 11 октября,
8. День народного единства - 4 ноября
9. День Конституции Российской Федерации - 12 декабря,
10. День Конституции Республики Башкортостан - 24 декабря,
11. По итогам работы (квартал, год) и другими знаменательными датами;

- в случае смерти (гибели) бывшего сотрудника материальная помощь может выплачиваться члену его семьи или его родителям, а при их отсутствии - другим родственникам, оплачивающим похороны, на основании их заявления при предъявлении копии свидетельства о смерти;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей).

Размер материальной помощи устанавливается главой сельского поселения.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному муниципальному служащему, работнику, замещающему муниципальную должность, или работнику, занимающему должности и профессии, не отнесенные к должностям

муниципальной службы, и осуществляющему техническое обеспечение деятельности Администрации, максимальными размерами не ограничивается.

Муниципальным служащим Администрации и работникам, занимающим должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности Администрации на основании распоряжения Главы сельского поселения оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами и праздниками в пределах месячного фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи выплачивается по итогам квартала за счет перевыполнения доходной части бюджета, либо за счет экономии средств.

Материальная помощь не выплачивается лицам, уволенным из Администрации, получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в орган местного самоуправления, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 11.3 настоящего Положения.

В случае, если работник, замещающий муниципальную должность, должность муниципальной службы, или работник, занимающий должность и профессию, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющий техническое обеспечение деятельности Администрации, в течение календарного года не получал материальную помощь, выплата производится в конце года на основании заявления по распоряжению главы сельского поселения.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением до наступления права на предоставление отпуска в полном размере выплата материальной помощи производится пропорционально отработанным полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до даты увольнения.

9.2.3. Материальная помощь, в связи со стихийным бедствием либо другими чрезвычайными обстоятельствами (пожар, наводнение, утрата имущества и др.), либо в результате противоправных действий третьих лиц.

- Размер выплаты определяется индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств, но не может быть выше 2-х должностных окладов.

- Материальная помощь может быть выплачена только при условии наличия средств у учреждения на эти цели.

- Оказание материальной помощи носит заявительный характер и производится бухгалтерией на основе распоряжения главы сельского поселения.

9.2.4. Единовременная денежная выплата в случае заболевания и лечения, связанного, в том числе, и с оперативным вмешательством по медицинским показаниям.

Размер материальной помощи устанавливается главой сельского поселения.

9.2.5. Единовременная денежная выплата на погребение выплачивается работнику в случае смерти членов семьи работника (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере на основании распоряжения главы сельского поселения.

9.3. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя:

9.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Своевременно перечислять средства в Социальный фонд Российской Федерации. Достоверно предоставлять в территориальные органы пенсионного фонда сведения о стаже и зарплате застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов и нормативных документов.

9.3.2. Обеспечивать права работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 86 – ст. 90 ТК РФ.

9.3.3. Обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

9.3.4. Обеспечивать эффективную работу комиссии по охране труда.

9.3.5. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

- отсутствия привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов в возрасте до 16 лет.

9.3.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой). и работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Работодатель и профсоюз признают и обеспечивают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения.

10.2. Работодатель обязан обеспечить, согласно статье 214 ТК РФ:

10.2.1. 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.

10.2.2. Безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.2.3. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

10.2.4. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников, согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 766н.

10.2.5. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи

работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

10.2.6. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным и нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

10.2.7. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативного значения.

10.2.8. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах о существующих профессиональных рисках и их уровни, а также о мерах по защите от воздействия и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

10.2.9. Обучение Работников 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 и проверку знания требований охраны труда.

10.2.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных психиатрических освидетельствований 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.

10.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

10.2.12. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.13. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

10.2.14. Согласно статье 185.1 ТК РФ 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 40 лет, при прохождении диспансеризации 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 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 (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. День, предоставленный для прохождения диспансеризации, в личных целях не может быть использован.

Работник подает письменное заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации.

10.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.2.16. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

10.2.17. Обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

10.2.18. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по охране труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

10.2.19. Создание санитарного поста с аптечкой, укомплектованного набором лекарств, для оказания первой медицинской помощи. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованием охраны труда, а также доставка работников, заболевших и (или) пострадавших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости – оказание им неотложной первой помощи.

10.2.20. Осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.21. Создание комиссии по охране труда из представителей работников подразделений учреждения.

10.2.22. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение по охране труда, в том числе обучения по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

10.2.23. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.2.24. Создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.2.25. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере в размере 0,2% от суммы затрат на деятельность Учреждения.

10.2.26. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

– организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

– организует и проводит производственную гимнастику.

10.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, в том числе обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств, индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

10.4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных:

10.5.1. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+20 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, комиссией по охране труда составляется акт, который передается главе сельского поселения и председателю профсоюзного комитета сельского поселения. (СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»). Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда. На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

10.5.2. Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, Работодателя наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных

ситуаций в помещениях Учреждения и его структурном подразделении: угрозе совершения террористического акта; стихийных бедствий; при пожарах (любых масштабов); при отсутствии освещения в темное время суток; при отсутствии водоснабжения корпуса одного рабочего дня. При создании аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

10.6. С целью предупреждения и предотвращения случаев ВИЧ-инфекций среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытия ВИЧ-статуса при приеме на работу.

Работодатель мотивирует сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

10.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.7.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.7.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

10.7.4. Предлагать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.

10.7.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий: комитета (комиссии) по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний требований охраны труда, по специальной оценке условий труда, по оценке уровней профессиональных рисков;

10.7.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные акты по охране труда Учреждения.

10.7.7. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.

10.7.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.7.9. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль, над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. В недельный срок сообщить соответствующему органу профсоюзной организации, о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

11.3. В случаях, предусмотренных законодательством, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ.

11.4. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа.

11.5. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.6. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов, со стороны органов управления организацией, руководителей подразделений.

11.7. При наличии письменных заявлений членов профсоюза одновременно с выдачей заработной платы бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.8. Освобождать членов выборных профсоюзных органов, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

11.9. Введение новых условий труда или их изменение производится только по согласованию с профсоюзной организацией.

11.10. Профсоюзная организация участвует и выделяет из профсоюзного бюджета необходимые средства для реализации и пропаганды корпоративных программ по работе с молодежью, организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

11.11. Профсоюзная организация в обязательном порядке дает мотивированное мнение в отношении члена профсоюза, в случае вынесения на него дисциплинарного взыскания.

11.12. Для надлежавшей защиты прав и интересов работников, комиссия по распределению стимулирующего фонда и комиссия по расследованию дисциплинарного проступка создается членством на паритетных основаниях с профсоюзной организацией.

11.13. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация по трудовым и правовым вопросам;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение новогодних подарков для работников и их детей;
- получение материальной помощи из средств профкома для ликвидации последствий стихийных бедствий (пожара, наводнения и т.д.), причинивших ущерб здоровью или имуществу работника;
- получение материальной помощи в связи: со смертью близких родственников; с рождением детей; трудным финансовым положением работников, имеющих 3х и более детей до 18 лет, либо одинокого родителя, воспитывающего одного и более детей до 18 лет; с регистрацией брака впервые; с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 и 70 лет.

11.14. Получение материальной помощи членам профсоюза допускается не более одного раза в год. Материальная помощь выделяется на основании заявления члена профсоюзной организации, ходатайства профсоюзной организации и других сопутствующих документов.

11.15. Право на материальную помощь имеет член профсоюза, состоящий на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации более одного года и выплачивающий профсоюзные взносы регулярно.

11.16. За невыполнение или нарушение уставных обязанностей членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учете материальная помощь не оказывается.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2024 – 2026 гг. и вступает в силу со дня подписания.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения, представителями сторон, подписавшими договор.

12.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть растиражирован и доведен работодателем до сведения работников в течение 10-х дней после его подписания.

12.4. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение и нарушение коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Представители сторон ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников организации.

12.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня заключения должен быть зарегистрирован в соответствии с действующим законодательством (ст. 50 ТК РФ).

12.8. За три месяца до истечения срока действия коллективного договора Стороны проводят коллективные переговоры, по итогам которых могут принять решение о продлении действия коллективного договора еще на три года (ст. 43 ТК РФ).

12.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не учувствовавших в коллективных переговорах.

Прошито, пронумеровано 34 листа

Управляющий делами

С/с

Н.Д. Герасимова

