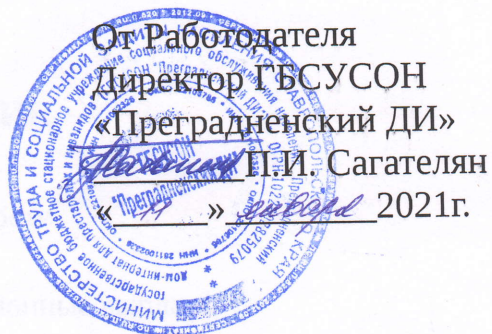


От Работников
Председатель ПК ГБУСОН
«Преградненский ДИ»

Сазанова Т.В.
« 11 » января 2021г.



Коллективный договор

Государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания населения
«Преградненский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

2021 -2024 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке
без замечаний

За № 17 «15» 01 2021 г.

Регистрацию произвел В.В.Гостева
спец. УСЗН

с. Преградное 2021г

Коллективный договор на 2021 — 2024 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости	5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 4. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	11
Раздел 5. Условия и охрана труда	15
Раздел 6. Социальные гарантии и льготы	17
Раздел 7. Обязательства профсоюзного комитета	18
Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	19
Раздел 9. Контроль над выполнением коллективного договора	21
Приложения к коллективному договору	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении на основе взаимно согласованных интересов сторон и заключаемый работниками и работодателем в лице представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ), ст.37 Конституции Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральными законами от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон № 10-ФЗ), от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»- (далее — Закон № 79-ФЗ), законами Российской Федерации, субъекта РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных, государственных автономных и государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 209 (в редакции приказов министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 28.12.2010 № 236, от 26.10.2011 № 326, от 19.12.2011 № 378) и по результатам специальной оценки условий труда.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГБУСОН «Преградненский дом- интернат для престарелых и инвалидов» в лице их представителя — профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее по тексту – Профсоюзный комитет) (председатель профсоюзного комитета —Сазанова Татьяна Викторовна);
- работодатель ГБУСОН «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора учреждения, действующего на основании Устава (далее по тексту — Работодатель) Сагателян Погос Исаакович.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, генеральным, отраслевым, региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий в соответствии с Уставом и на основании Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа — Профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников ГБСУСОН «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов», по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК).

1.8. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

При поступлении на работу (до подписания трудового договора) каждый работник должен быть ознакомлен с действующим в учреждении коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и другими локальными актами.

1.9. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профсоюзным комитетом и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю над выполнением данного коллективного договора (далее — постоянно действующая двусторонняя комиссия). Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Принятые сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с Профсоюзным комитетом до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

1.12. Работодатель осуществляет планирование, прием, увольнение, продвижение по службе, повышение квалификации Работников, обеспечение их занятости, совершенствование системы оплаты труда и условий труда.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, пре-образовании) учреждения — в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения — в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения — в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.14. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых отношений решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (т. е. на постоянную работу с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами).

2.4. Защита персональных данных работника осуществляется в соответствии с «Положением о защите персональных данных в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания населения «Преграденский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение №10).

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать максимальную занятость и использование работающих в учреждении в соответствии с их профессией (специальностью), квалификацией и трудовым договором с учетом наличия рабочих мест. Работодатель обеспечивает развитие кадрового потенциала, внедрение и применение профессиональных стандартов.

2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель (уполномоченное им лицо) обязуется ознакомить работника с действующим Уставом ГБУСОН «Преградненский ДИ», Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой деятельности работника.

2.7. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, №90-ФЗ от 30.06.2006г.
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения Правил внутреннего распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты

2.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка Учреждения;
- создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, которая позволяла бы каждому работнику, в том числе вновь принятому, иметь возможность освоить новую (смежную) профессию или специальность, повысить квалификацию по своей профессии или специальности;

2.9. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами

3.0. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.2. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на замещение должности или оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей, не достигших 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости.

2.11. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель, за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме службе занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и (или) предоставить возможность переобучения по профессии, требующейся учреждению.

При отказе работника от перевода на предложенную работу (вакантную должность) или отсутствии соответствующей работы или возможности переобучения и увольнении его из

учреждения по п. 2 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие и предоставляются льготы и компенсации в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 3.4. Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2019-2021 годы

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета, которые доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие

3.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя для с двумя выходными- суббота, воскресенье, и шестидневная, с одним выходным — воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- женщин, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности – 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.90 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

-отдельных категорий лиц, имеющих право на сокращённую продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

С учетом специфики работы в подразделениях могут разрабатываться и применяться с учетом мнения Профсоюзного комитета иные графики рабочего времени (в том числе с разделением рабочего дня на части) с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели и годовой нормы рабочего времени.

Время на прием смены устанавливается в каждом подразделении его руководителем (с учетом мнения Профсоюзного комитета) в зависимости от сложности технологии, оборудования и т.п., но не более 15 минут. Время сдачи смены включается в рабочее время с соответствующей его оплатой.

Для персонала, переведенного на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным и сменный график, занятого в непрерывном производстве, ведется суммированный учет рабочего (отработанного) времени. Учетным периодом устанавливается один квартал.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное или сокращённое рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму времени.

3.7. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

3.8. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

3.10. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, степень вредности соответствует классу условий труда 3.1, 3.2, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

3.11. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день предоставляется следующим сотрудникам:

директору дома-интерната — 14 календарных дней

главному бухгалтеру — 7 календарных дней

3.12. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Медицинскому персоналу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней на основании результатов специальной оценки условий труда.

3.13. Работники имеют право на получение первого оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев работы в учреждении, последующие — в соответствии с графиком предоставления отпусков.

3.14. График предоставления отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем и наличием уважительных причин допускается, согласно поданному заявлению за две недели до установленной в графике даты, его перенесение на другой срок. Допускается разделение отпуска на части. При разделении отпуска на части хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае:

- временной нетрудоспособности работника в период отпуска;

3.17. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

3.18. При увольнении работник за все неиспользованные отпуска получает оплату в форме компенсации.

3.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, с последующим предоставлением неиспользованной части отпуска по выбору работника в удобное для него время.

3.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска ст 117 ТК РФ предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1., 3.2.,

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников дома-интерната.

3.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения могут быть предоставлены отпуска без сохранения денежного содержания (заработной платы) в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей-школьников в первый класс — 1 день (1 сентября):

-по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

3.21. Участникам художественной самодеятельности и спортивных мероприятий предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для подготовки и участия в концертах, смотрах, конкурсах, соревнованиях, спартакиадах.

3.22. В учреждении установлен следующий распорядок рабочего времени:

для администрации, хозяйственной службы:

начало работы — 08.00;

перерыв – с 12.00 до 13.00;

окончание работы – для женщин в 16.12, для мужчин в 17.00;

для персонала пищеблока:

начало работы – 07.00;

окончание работы – 19.00;

перерыв в соответствии с графиком;

для сторожевой охраны:

количество смен – две,

первая смена- 08.00, 17.00;

вторая смена- 17.00, 08.00;

для медицинского персонала

количество смен – две,

первая смена 8.00-17.00;

вторая смена - 17.00- 8.00;

3.23. Отдельным категориям работников при работе на персональном компьютере продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов.

Регламентированные перерывы следует устанавливать через два часа от начала смены и через два часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый. Время перерывов включается в рабочее время.

3.24. Ежедневно Работодатель предоставляет перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдельных категорий работников и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

3.25. Работодатель принимает меры, обеспечивающие обязательное ежегодное предоставление работникам оплачиваемых отпусков. Не предоставление отпуска в течение 2 лет подряд запрещено трудовым законодательством Российской Федерации.

3.28. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях и в порядке, оговоренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В учреждении применяется новая система оплаты труда, в соответствии с положением об оплате труда (Приложение № 2).

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов» разработано в соответствии постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Ставропольского края», приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27.10.2008 г. № 209 «Примерное положение об оплате труда государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» с изменениями. Положение об оплате труда работников включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и порядок их оплаты и индексации работникам учреждения (социальным, медицинским, культуры и работникам, занимающим должности служащих);

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым приказом директора государственного бюджетного стационарного учреждения социальной защиты населения «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов», а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым приказом руководителя учреждения, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления,

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие повышения к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.2. В расходы учреждения на оплату труда включаются начисления работникам в денежной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие надбавки (доплаты), компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии, единовременные поощрительные выплаты, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями компенсационных выплат.

4.4. Расчет и перечисление отпускных производится за 3 дня до начала отпуска

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% тарифной ставки

4.5.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.5.3. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы работника.

4.5.4. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и Работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.5.5. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника за сверхурочную работу предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.6. За работу в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливается повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

4.5.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливать в повышенном размере согласно Приложению №5.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные специальной оценки условий труда:

№ п/п	Профессия/ должность/ специальность работника	Итоговый класс (подкласс) условий труда	% выплаты
1	Директор	2	
2	Главный бухгалтер	2	
3	Заместитель главного бухгалтера	2	
4	Бухгалтер	2	
5	Инспектор по кадрам	2	
6	Юрисконсульт	2	
7	Программист	2	
8	Заведующий медицинским отделением	3.2.	4%
9	Врач терапевт	3.2.	4%
10	Фельдшер	3.2.	4%
11	Старшая медицинская сестра	2	
12	Медицинская сестра палатная	3.2.	4%

13	Медицинская диетическая	1	
14	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2.	4%
15	Медицинская сестра по массажу	3.2	4%
16	Сестра -хозяйка	2	
17	Младшая медицинская сестра	2	
18	Санитарка палатная	3.2.	4%
19	Санитарка уборщица	2	
20	Санатарка-буфетчица	2	
21	Санатарка-ванщица	3.1.	5%
22	Специалист по социальной работе	2	
23	Культурорганизатор	2	
24	Шеф повар	2	
25	Повар	3.1	12%
26	Кухонный рабочий	3.1.	12%
27	Заведующий складом	1	
28	Заведующий хозяйством	1	
29	Оператор котельной	2	
30	Слесарь-сантехник	2	
31	Парикмахер	2	
32	Дворник	2	
33	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	
34	Сторож	1	
35	Уборщик служебных помещений	2	
36	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	12%
37	Водитель автомобиля	2	
38	Слесарь-кочегар	2	

4.4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата согласно

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.9. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников, согласованным с Профсоюзным комитетом (Приложение № 2) и Положением о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 6).

4.4.12. Выплачивать работникам надбавки за стаж работы в учреждении .

4.4.13. Заработная плата работникам выплачивается каждые пол месяца: 15 и 30(31 числа) месяца путем перечисления на пластиковую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему на соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

4.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию (ст.236 ТК РФ) за каждый календарный день просрочки в размере одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками норм труда.

4.7.2. Численность штата учреждения определять в соответствии со штатным расписанием, согласованным с министерством труда и социальной защиты населения СК.

4.8. При сокращении штатных единиц против установленной плановой численности персонала по инициативе подразделения оставлять в подразделении средства на оплату труда в размере до 100 % фонда оплаты труда сокращенного персонала при условии сохранения объема работ, выполняемого до сокращения численности персонала.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной суммы в срок за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель признает и обеспечивает приоритет жизни и здоровья работников учреждения по отношению к результатам производственной деятельности.

Стороны признают свои обязанности по обеспечению охраны труда и окружающей среды, выполнению правил и требований по охране труда и пожарной безопасности, созданию

здоровых и безопасных условий труда на производстве и обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этих целей.

Работодатель в соответствии с действующим ТК РФ, нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства, предусмотренные настоящим коллективным договором и ежегодным соглашением по охране труда (Приложение № 7).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования; сокращение тяжелого физического труда; улучшение условий и охраны труда женщин и т.д.

5.1.3. Организовать проведение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения, обязательных психиатрических освидетельствований работников, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров

5.1.6. Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование. В период отстранения от работы (недопущения к работе) при наличии вины работника, заработная плата работнику не начисляется.

5.1.7. Обеспечить бесплатно:

а) своевременное приобретение и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам в соответствии с установленными Типовыми нормами и результатами специальной оценки условий труда — по перечням профессий и должностей подразделений учреждения, утвержденными в установленном порядке; первоочередное выделение средств на эти цели; соблюдение нормативных сроков выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Приложение № 8), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 9);

б) работников, направляемых для выполнения работ в другие подразделения (на другие участки) — специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по нормативам, предусмотренным перечнем профессий и должностей соответствующего подразделения (участка);

в) выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм за счёт средств работодателя при выполнении специальных работ;

г) прохождение работниками обязательного предварительного и периодического, внеочередного медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

д) заключение договоров о полной материальной ответственности.

5.1.8. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

- осуществлять профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах: периодическое информирование работников путем показа видео-роликов, размещения плакатов, раздачи листовок и т. п., приуроченное к Международному дню борьбы с дискриминацией- 1 марта, Международному Дню охраны труда - 28 апреля, Международному дню борьбы со СПИДом - 1 декабря

5.1.9. Не допускать использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.1.10. Совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением ежегодного соглашения по охране труда.

5.1.11. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.1.12. Организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.1.13. Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. В период отстранения от работы (недопущения к работе) при наличии вины работника, заработная плата работнику не начисляется.

5.1.14. Организовать расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке при возникновении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Рассмотрение с участием представителей Профсоюзного комитета результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

- Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

6.2.1. Поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием;

- 55-летием;

- 60-летием.

6.3. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки,

предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором, включающие:

-пособие по временной нетрудоспособности,

-пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием,

-пособие по беременности и родам,

-ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет,

-единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинском учреждении в ранние сроки беременности,

-единовременное пособие при рождении

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

7.1.Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

7.2.Представительствовать от имени работников, членов Профсоюза (при наделении его полномочиями — от имени всех работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.3.Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

- 7.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом.
- 7.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.
- 7.6. Представлять интересы работников при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.
- 7.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения ежегодного соглашения по охране труда.
- 7.8. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда трёх представителей Профсоюзного комитета.
- 7.9. Осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства, нормативной правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей.
- 7.10. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 7.11. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 7.12. Осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.
- 7.13. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 7.14. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.
- 7.15. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.
- 7.16. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников учреждения, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в комиссии по рассмотрению трудовых споров.
- 7.17. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, перед Работодателем, в комиссии по рассмотрению трудовых споров.

7.18. Представлять интересы пострадавших работников — членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона № 10-ФЗ);

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, контроля над его выполнением;

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Профсоюзного комитета о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и сообщает о результатах его рассмотрения в Профсоюзный комитет.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

8.4. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в комиссии учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона № 10-ФЗ, ст. 52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа — Профсоюзного комитета Работодатель обязуется:

8.5.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.5.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

8.5.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников — членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза.

8.5.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

8.5.5. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета.

8.5.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения.

8.5.8. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Ставропольской краевой организации членских профсоюзных взносов в размере 1% одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

8.5.9. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов — для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, над выполнением коллективного договора, др.) с сохранением средней заработной платы (денежного содержания):

Раздел 9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями в составе постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления постоянно действующей двусторонней комиссией своей деятельности и информирования Работодателя и Профсоюзного комитета об итогах работы.

9.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

9.5. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Спорные вопросы, не регламентированные коллективным договором, решаются только путем переговоров.

9.7. При нарушении или невыполнении своих обязательств по коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников
- Приложение 2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
- Приложение 3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Приложение 4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Приложение 5 Перечень должностей работников с отклоняющимися условиями труда, которые дают право на повышение должностных окладов на 15%
- Приложение 6. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов».
- Приложение 7. План мероприятий по охране труда на 2021-2024 годы государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Преградненский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
- Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
- Приложение 9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обеззараживающих средств
- Приложение 10. Положение об обработке и защите персональных данных.
- Приложение 11. Кодекс этики служебного поведения
- Приложение 12 Состав комиссии по охране труда
- Приложение 13 Состав комиссии по коллективным трудовым спорам