Смоленское областное государственное бюджетное учреждение

«ВЯЗЕМСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работниками СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и работодателем в лице директора СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Коллективный договор принят на общем собрании работников

Протокол № <u>/3</u> От « <u>/4</u> » <u>мал</u> 2021г.

> г. Вязьма 2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов (СОГБУ «Вяземский ДИПИ»), именуемое в дальнейшем «Учреждение» в лице директора Агаповой Елены Анатольевны и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице первичной профсоюзной организации её коллективного руководящего выборного органа профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Дмитриевой М.А., именуемый далее «Профком».
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.4. Данный договор распространяется на всех работников учреждения, независимо от профсоюзного членства.
- 1.5. Стороны пришли к соглашению, что в период действия договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работающих по сравнению с условиями, оговоренными в данном договоре, а профсоюзный комитет не выдвигает к работодателю новых требований.
- 1.6. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с «14» мая 2021 г. по «14» мая 2024 г. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

- 2.1. Стороны согласились, что каждая из них имеет свои обязанности по выполнению коллективного договора.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- а) создавать условия для эффективной деятельности учреждения
- б) обеспечивать безопасные условия труда, воздействовать на мероприятия, направленные на снижение вредных факторов производства, на здоровье рабочих и служащих, улучшение условий труда и производственного быта (Приложение № 1)
- в) обеспечивать исправными средствами производства, создавать условия для роста производительности труда, повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы
- г) создавать условия для профессионального роста работников, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию отдыха и досуга
- д) обеспечивать рассмотрение просьб, заявлений и предложений работников с ответами на них в устной или письменной форме (по просьбе заявителя) в семидневный срок
- е) учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива учреждения

ж) устанавливать право работников на участие в управлении учреждением как непосредственно, так и через профсоюзный комитет по правилам ст. 52,53 Трудового кодекса РФ.

2.3. Работники обязуются:

- а) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, а также распоряжения администрации учреждения
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2), установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, должностные инструкции
- в) работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, бережно относится к материальным ценностям
- г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2.4. Профком обязуется:

- а) содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами
- б) соблюдать интересы работников в области использования их труда и социального развития
- в) содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между работодателем и работниками
- г) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, тарифных соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Гарантированная занятость важное условие благополучия работников.
- 3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры, преобразованием, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием профкома.
- 3.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения численности штата работников:
- а) в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за 2 месяца до сокращения численности (штата).
- б) предварительно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением штатов с участием профкома. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор дополнительно могут включатся мероприятия, направленные на сокращение занятости, защиту высвобождаемых работников
- в) выделять специальных должностных лиц, отвечающих за проведение различных этапов работы по сокращению штатов и высвобождению рабочих мест.
- 3.4. Стороны согласились, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 3.5. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме информируют об этом выборный орган первичной организации профсоюза, а также о возможном расторжении трудового договора по данному основанию с

работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если сокращение численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Считать критерием массового высвобождения, увольнение более 9 % от численности работников учреждения с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) матери-одиночки;
- г) матери, имеющие 3-х и более детей;
- д) отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- е) инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

(ст.261 Трудового кодекса РФ)

3.7. При возникновении ситуации, связанной с отсутствием финансирования и вынужденным свертыванием мест проживающих работодатель имеет право вводить неполный рабочий день, неполную рабочую неделю письменно уведомив работников за 2 месяца.

4. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

- 4.2. Работодатель не может заключить с нанимаемым работником трудовой договор на условиях худших, чем предусмотрено трудовым законодательство и иными нормативными актами, содержащие нормы трудового права и настоящим коллективным договором.
- 4.3. При приеме на работу с работниками может заключаться трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор и на время выполнения определенной работы в соответствии с действующим законодательством.
- 4.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания

устанавливается не более 3-х месяцев. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более 6 месяцев.

- 4.5. Лица, моложе 18 лет принимаются на работу в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса $P\Phi$.
- 4.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 4.7. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. В связи с этим работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
- 4.8. Не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.
- 4.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

В случае когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством – 40 часов в неделю. Для медицинского персонала – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Стороны договорились, что для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу включительно) с двумя выходными днями.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ и в связи со спецификой работы (оказание медицинской помощи в любое время суток и дней недели) для некоторых категорий работников применяется суммированный учет рабочего времени, а именно:

- медицинские сестры палатные отделения милосердия, санитарки палатные отделения

милосердия – за учетный период принимается 3 месяца;

- вахтеры, официантки, кухонные рабочие, мойщики посуды, повара - за учетный период

принимается 1 год.

Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из месячной нормы рабочего времени в часах. Работодатель организовывает работу таким образом, чтобы работник полностью отработал норму рабочего времени за учетный период. Для этого разрабатывается график сменности, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха. График сменности утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом, и доводится до сведения работников не позднее чем за месяц до введения его в действие (ст.103ТК РФ)

5.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении вводится дежурство. За дежурство работнику предоставляется отгул той же продолжительности, что и

дежурство.

5.5. Стороны договорились, что сверхурочные работы возможны в случаях, оговоренных в В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с ст.99 ТК РФ. письменного согласия работника по согласованию с профсоюзным комитетом. Личные работой, должны сверхурочной co связанные проблемы работника, рассматриваться и учитываться. Просьба работника об освобождении от сверхурочных работ должна быть по возможности удовлетворена.

5.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой

согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати дет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и скончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 5.7. В соответствии с пунктом 5 статьи 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск Работодатель предоставляет работникам следующие виды ежегодного отпуска:
- а) ежегодный (основной)
- б) дополнительный.

График предоставления отпусков утверждается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников 28 календарных дней. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

- 5.8. Стороны договорились:
- супругам, работающим в данном учреждении предоставлять право одновременного ухода в отпуск
- матерям-одиночкам предоставлять право ухода в отпуск в удобное для них время
- работникам, нуждающимся в санаторном лечении, отпуск предоставлять в соответствии со сроком выданных путевок.

Также время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено по следующим основаниям:

- а) по желанию работника, согласованному с работодателем;
- б) при временной нетрудоспособности;
- в) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- г) при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;
- д в исключительных случаях по производственной необходимости.
- 5.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Стороны договорились устанавливать и оплачивать дополнительные отпуска:

(на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 в ред. от 29.05.1991 г.)

14 календарных дней - врач, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал; Дополнительный отпуск предоставляется работнику в полном размере, если в данном рабочем году, он фактически проработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально времени, которое он отработал.

На основании ст.119 Трудового Кодекса работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней:

- 3 календарных дней главный бухгалтер
- З календарных дней директор учреждения

В целях поощрения работников стороны договорились установить и оплачивать

1 дополнительный календарный день отпуска — председателю первичной профсоюзной организации

1 дополнительный календарный день отпуска – каждому не курящему работнику.

1 дополнительный календарный день отпуска — каждому проработавшему более 10 лет в данном учреждении.

5.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы:

Свадьба работника – 3 дня

Свадьба детей – 3 дня

Смерть близких родственников – 3 дня

Переезд на новое место жительства – 5 дней

Рождение ребенка – отцу 1 день оплачиваемый, 5 дней без сохранения з/п

Сопровождение детей в школу (1 класс), выпускной вечер (11 класс) – 1 день.

- 5.12. Стороны пришли к соглашению, что председателю первичного профсоюзной организации производить доплату в размере 20% от должностного оклада.
- 5.13. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ. 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 между работником и работодателем: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.

6. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1. Стороны договорились производить оплату труда работников на основе должностных складов работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых за счет средств сбластного бюджета.
- 6.2. Заработная плата выплачивается 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем выплачивается накануне этого дня. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до вачала отпуска.

В случае задержки заработной платы по вине учреждения более чем на 15 дней работник меет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы.

- 6.3 Система оплаты труда устанавливается в СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с учетом:
 - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и жащих;
 - профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных вормативным правовым актом Администрации Смоленской области;

- размеров должностных окладов по должностям работников учреждения социального обслуживания, не отнесенным к ПКГ, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений;
 - мнения представительного органа работников.
- 6.4. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.
- 6.5. При повышении размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ работников учреждения производится повышение в том же размере должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к ПКГ.
- 6.6. Размер окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего жарактера устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.
- 6.7. Работодатель несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.
- 6.8. В учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении социального обслуживания, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административноуправленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

Работодатель обеспечивает соотношение средней заработной платы основного и вепомогательного персонала учреждения в кратности от 1,4 до 2.

Порядок оплаты труда работников СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых инвалилов»

- 6.9. Заработная плата работников СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и живалидов» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- б.10. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.
- 11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в вокальных нормативных актах СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и выалидов» с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже инимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным равовым актом Администрации Смоленской области, устанавливающим размеры инимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ.
- 6.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам этреждения в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

- 5.13. К выплатам компенсационного характера работникам СОГБУ «Вяземский дом-интернат престарелых и инвалидов» относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работы профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором);
 - доплаты за сверхурочную работу;
 - доплаты за работу в ночное время;
 - доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 5.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам толжностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными экспений и указами Президента Российской Федерации.
- 5.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации вовышенном размере.
- 5.16. Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) такжеными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в темпере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных вабот с нормальными условиями труда.
- 17. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, техновотке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по техновий специальной оценки условий труда.
- 18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении тьема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без расбождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится продата, которая устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в расолютном размере. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового расовора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5.19. Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 50 троцентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

- 5.20. Работникам учреждения работа в выходной или нерабочий праздничный день штачивается не менее чем в двойном размере.
- При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни тываются: тарифная ставка (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, телусмотренные системой оплаты труда, согласно штатного расписания.
- медицинского персонала часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы жочего времени за учетный период. Для остальных сотрудников применяется часовая жочения ставка исходя из нормы рабочего времени за год.
- 22. Работникам учреждения производится доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за реследующие часы не менее чем в двойном размере. При исчислении размера оплаты труда сверхурочную работу учитывается: тарифная ставка (оклады), компенсационные и размерующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, согласно штатного расписания.

желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может вышенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, втработанного сверхурочно.

Вады, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заботникам СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

- Работникам учреждения производится доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за распедующие часы не менее чем в двойном размере. При исчислении размера оплаты труда сверхурочную работу учитывается: тарифная ставка(оклады),компенсационные и расписания.
- желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может вменсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, времению сверхурочно.
- 6.24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей в фективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за классность;
- надбавка за особый режим работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.
- Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам реждения в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и в мере 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года непрерывной моты, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.26. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за управление тенепортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада за управление легковыми и грузовыми автомобилями видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или валение автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и
- в размере 20 процентов оклада за управление легковыми и грузовыми автомобилями высок видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и
- Надбавка за особый режим работы может устанавливаться водителям автомобилей.

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада.

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам реждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года выплаты нормативным актом работодателя на основании представления руководителя руктурного подразделения учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей

- выполнения работ или окончании выполнения особо важных или срочных работ.
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах създада (должностного оклада) или в абсолютном размере и предельными размерами не предельными н
- выплаты за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы заботникам устанавливаются следующие надбавки:

- надбавки за наличие почетного звания;
- надбавки за наличие ученой степени;
- надбавки за наличие квалификационной категории;
- надбавки за масштаб управления;
- надбавки за сложность работы;
- надбавки за специфику работы.
- Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 10 процентов
 - врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач»;
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты в Российской Федерации»;

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 20 процентов

- врачам, имеющим почетное звание «Народный врач»;

При наличии у работника учреждения социального обслуживания двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из ваний по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания производится только по основной работе. При заполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за наличие почетного звания производится со дня присвоения претного звания.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 10 процентов размере то процентов останого оклада работникам учреждения социального обслуживания, имеющим ученую кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20 процентов процентов обслуживания, имеющим ученую доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые тени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное в сфере социальной защиты населения (социальное, педагогическое, юридическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Выплата надбавки за ученую степень производится:

- работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень, со дня начала работы;
- работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой технии, в том числе и впервые, с даты вступления в силу решения о присуждении ученой (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук).

Основанием для установления надбавки являются копии документов о присуждении — степени. Работникам учреждения социального обслуживания, имеющим несколько ученых по профилю работы в учреждении социального обслуживания, устанавливается за одну ученую степень, имеющая максимальное значение.

При наличии у работника учреждения социального обслуживания почетного звания и степени ему устанавливается только одна из надбавок (надбавка за почетное звание

ватоавка за ученую степень), имеющая максимальное значение.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам ения, имеющим квалификационную категорию, должности которых относятся:

- к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников;

- к ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления шильных услуг;

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, шим:

- І квалификационную категорию, – в размере 10 процентов должностного оклада;

- І квалификационную категорию, - в размере 20 процентов должностного оклада;

- высшую квалификационную категорию, - в размере 30 процентов должностного

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная ория.

Врачам — руководителям структурных подразделений надбавка за наличие выпификационной категории устанавливается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого ими приззделения.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (организации социального обслуживания), при котором создана пристационная комиссия, о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за масштаб управления устанавливается работникам, занимающим должности, производством (шеф-повара), в учреждении социального обслуживания,

- к III группе по оплате труда, – в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за специфику работы устанавливается за работу в опасных для здоровья и станых (особо тяжелых) условиях труда следующим работникам:

- всем работникам дома-интерната для престарелых и инвалидов - в размере 15 пресентов оклада (должностного оклада);

- работникам отделения милосердия - в размере 25 процентов оклада (должностного

- работникам, занимающим должности медицинской сестры по физиотерапии, фектора, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы на представительным нормативным актом руководителя СОГБУ «Вяземский домительнат для престарелых и инвалидов» с учетом мнения представительного органа пр

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться в процентном точной от оклада (должностного оклада) работника. Премиальные выплаты по итогам предельными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда сотников СОГБУ «Вяземский дом-интернат для престарелых и инвалидов», а также средств, пающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, приносящей учреждением социального обслуживания на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в

🖜 УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

- П. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются непременным тровым трудовой деятельности работников. Настоящим подчеркивается, что создание провых, безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими притарно-техническими нормами является одной из главных обязанностей работодателя.
- та Работодатель не имеет права принимать работника на рабочее место, противопоказанное по состоянию здоровья.
- Каждый работник имеет право на получение от работодателя информации об условиях на рабочем месте и нормативных требованиях к условиям работы. Непосредственный подразделения, в котором работает работник, обязан предоставить ему выпастствующую информацию.
- Работодатель обязан обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих и создать условия работы, соответствующие единым межотраслевым правилам по охране санитарным правилам и нормам.
- Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными тельовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:
- тывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами профессий и должностей согласно приложению № 3;
- выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств выдачуальной защиты за счет средств работодателя (Приложение №4);
- работников, направляемых для выполнения работ на другие участки специальной одеждой и предусмотренной установленными нормами для профессий и предусмотренной установленными нормами для профессий и предусмотренной участка;
- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание восстановление защитных свойств;
- Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны тотодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных мов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, работник вправе заться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем россоюза и официального предварительного уведомления руководителя работ о принятом при соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по занной причине за работником сохраняется рабочее место.
- На работодателя возлагается проведение инструктажа работников по технике сапасности, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим правилам по техние труда.

- Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда и пожарной безопасности. Также обязаны соблюдать установленные требования обращения с медицинским пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.
- то воздагается на работодателя.
- работник несет дисциплинарную ответственность за ухудшение условий работы рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в случае работности или умышленных действий (порча инструментов, оборудования и др.). Меру венности определяет работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.
- Работодатель имеет право наказать работника, нарушившего правила техники после сделанного ему предупреждения. Если с работником произошел случай и при этом установлено, что он нарушил правила охраны труда, не средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено произошения правила охраны труда, не произошения правила охраны проушения правила охраны проушения произошения произош
- При наложении дисциплинарного взыскания на работника за ухудшение по его вине труда и несоблюдение им правил охраны труда мера и величина ответственности труда мера и величина ответственности работодателем совместно с профсоюзным комитетом.
- Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю в учреждении специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм. В комиссии входит представитель профкома. Работодатель обеспечивает хранение актов расследования несчастных случаев, произошедших в учреждении, в течение 45
- Стороны исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, профессиональным заболеванием, либо иным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей.
- Сотодатель имеет право осуществлять видеонаблюдение на территории и в помещениях дения и вести видеосъёмку рабочего процесса в порядке, установленном Положением видеонаблюдения в СОГБУ «Вяземский ДИПИ».

МЕДОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

- В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и преждения женской безработицы в условиях временного сокращения работодатель на себя обязательство:
- танизовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению
- предоставлять работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с согласия отпуска без сохранения заработной платы, с оказанием им помощи в вез возанятости на этот период
- освобождать беременных женщин от работы, с сохранением заработной платы, для прожедения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены внерабочее время
 - при пработы в ночные смены:
 - беременных женщин
 - женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
 - женщин, имеющих группу инвалидности
 - женщин, имеющих детей-инвалидов
 - женщин, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет

привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных техналов и персональных компьютеров (Сан Пин 2.2.2/2.4.1340-03).

СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- При приеме на работу обязательный медицинский осмотр производится за счет тодателя.
- Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, пределенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

• ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ • СРГАНИЗАЦИИ

- Профсоюзный комитет является представителем, выразителем и защитником прессиональных и социальных интересов работников, которые уполномочили его прессать от их имени настоящий коллективный договор.
- в связи с этим работодатель признает особые права профсоюзного комитета и его членов по с другими общественными формированиями.
- Профсоюзный комитет осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового водательства и правил по охране труда, контролирует жилищно-бытовое обслуживание трудового тников, выполняет и защищает законные интересы трудящихся.
- Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного профсоюзного комитета, членами которого они являются.
- Увольнение работников по инициативе работодателя, входящих в состав профсоюзного и не освобожденных от основной работы происходит по общему порядку потранения.
- Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не производиться без предварительного согласия профсоюзного органа.
- Работодатель признает право профсоюзов на информацию по следующим вопросам:
- предполагаемое сокращение рабочих мест
- выстояние условий труда на рабочих местах
- предполагаемое изменение норм и оплаты труда
- производимые и намеченные мероприятия по улучшению жилищно-бытовых и социальных рабочих и служащих.
- Пля осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием тиков члены профсоюза имеют право:
 - беспрепятственно посещать и осматривать отделения, кабинеты и другие места работы
 - тебовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

- В целях создания условий для деятельности профсоюзного комитета работодатель профсомам в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, по необходимости и возможности транспорт.
- члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками пливами и льготами, а именно:
- профкома в случае индивидуального трудового спора
- бесплатную или на льготных условиях защиту в суде в случае трудового конфликта с
- в профкома помощи из средств профкома
- получение в преимущественном порядке путевки на себя и членов семьи на санаторно-
- Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячно перечисляет профсоюзов членские взносы с заработной платы в размере 1%.

👊 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с «<u>14</u>» <u>Моля</u> 2021 г. 2024 г. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в всего срока. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по подпеннию сторон.
- Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их тавителями, соответствующими органами по труду. При осуществлении договора обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.
- Стороны, подписавшие договор ежегодно отчитываются о его выполнении на общем трудового коллектива.
- Для рассмотрения споров, вытекающих из толкования и применения коллективного вытекающих из толкования и применения коллективного вытекающих из толкования и применения коллективного вытекающий порядок:
- возникновении спора, работник или группа работников обращается к представителю порядке;
- таким образом конфликт не разрешается, вопрос далее рассматривается в соответствии вопрос дательством.
- Стороны договорились, что при сохранении существующих условий труда и выполнении тотодателем условий настоящего договора, профком может выдвигать новые требования до тотодателем срока его действия.
- Стороны договорились, что свои требования трудовой коллектив предъявляет в темменном виде и обязательно через профсоюзный комитет.
- Если работодатель не удовлетворяет требования трудового коллектива полностью или техно, то для рассмотрения вопросов создается согласительная комиссия, которая техно в техно
- Стороны признают, что прекращение работы (забастовка) как средство давления на тотодателя для разрешения трудового спора, наносит ущерб охране здоровья проживающих проживающих мера.
- тешение об объявлении забастовки принимается собранием работников или профсоюзных
- правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа работников, профсоюзной организации.
- тение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины проголосовало не менее

- Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия по взаимному согласию сторон.
- водготовки изменений, дополнений создается комиссия из представителей сторон, воденных необходимыми полномочиями, которая рассматривает спорные вопросы, уточняет при провку изменений и дополнений.
- **Подражний** Дополнения, изменения предварительно обсуждаются на собрании, дорабатываются вышествей и в срок не более 10 дней проводятся переговоры профсоюзного комитета с REITENT
- Поработанные дополнения, изменения одобряются на конференции и вносятся в вы выстройный договор в недельный срок после конференции.
- В ходе переговоров профсоюзного комитета с работодателем при внесении в договор выправний, изменений, возникающие разногласия разрешаются путем консультаций со тистами, поиском компромиссных решений конфликтных ситуаций.
- При возникновении разногласий между сторонами в ходе конференции, не решенных в 🔤 😑 конференция закрывается (прерывается), а между профсоюзным комитетом и толателем возобновляются переговоры с целью разрешения предмета разногласий. вышеренция возобновляется не позднее, чем через 2 недели с ее первого созыва.
- Все дополнения, изменения в коллективный договор оформляются в виде приложения.
- Принятие нового коллективного договора проводится в соответствии с Трудовым **при на иными федеральными законами.**

Настоящий коллективный договор сохраняет силу и при смене работодателя.

тор СОГБУ «Вяземский дом-интернат

престарелых и инвалидов»

Председатель первичной профсоюзной организации

М.А. Дмитриева «14» noous

2021 г.