

СОГЛАСОВАННО:

Председатель Первичной профсоюзной
организации



/Е.И. Груздкова
2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУСОВО «Папулинский дом-
интернат милосердия для престарелых и
инвалидов»



/И.А. Мочалина
2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Владимирской области «Папулинский дом-интернат милосердия для
престарелых и инвалидов»

(ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов»)
602152. Владимирская обл., Меленковский район, д. Папулино, ул. Коммунистическая, д.25.

на 2023г.- 2026г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Министерство труда и занятости населения Владимирской области	
Рег. №	12677 от 10.10.2023
Подпись	<i>[Подпись]</i>
ФИО	А.В. Григорьев

Коллективный договор
принят на общем собрании работников
ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия
для престарелых и инвалидов»
«__» _____ 2023 г.

Протокол № 12 от «28» августа 2023

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ и другими законодательными и локальными нормативными актами, содержащие нормы трудового права.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключается между работодателем ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов» с одной стороны и работниками в лице представителя председателя Первичной профсоюзной организации с другой стороны (ст. 40 -44 ТК РФ) (далее – Стороны).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие значения для работников и содержание которых – прямое предписание об обязательном заключении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов».

1.5. Работодатель создаёт Первичную профсоюзную организацию в качестве представительного единственного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в учреждении (ст.29 ТК РФ.)

1.6. Основными принципами социального партнёрства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст.24 ТК РФ.)

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решён вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, определённом в коллективном договоре, а если он не определён – в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.9. При ликвидации учреждения претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2. Трудовые отношения. Гарантия занятости.

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Эффективный контракт (трудовой договор) заключается в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Эффективный контракт (трудовой договор) составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, при этом один экземпляр эффективного контракта (трудового договора) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра эффективного контракта (трудового договора) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Равным образом с работником может быть заключён трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного эффективного контракта (трудового договора). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного эффективного контракта (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 эффективного контракта (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 (ст. 68 ТК РФ).

2.1.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

В случае наличия у работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию:

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В случае наличия у работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию:

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.1.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.1.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1).

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

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты rapulino_dm@uszn.avо.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом (трудовым договором), за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.1.7. Расторжение эффективного контракта (трудового договора), перевод работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия осуществляется только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (глава 13 ТК РФ).

Прекращение эффективного контракта (трудового договора) оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении эффективного контракта (трудоого договора) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения эффективного контракта (трудоого договора) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1) и произвести с ним расчет (ст. 140), по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.1.8. Не позднее, чем за два месяца предоставлять профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, план графика высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информации о трудоустройстве (ст.82 ТК РФ).

При сокращении численности штата или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам более с высокой производительностью труда и квалификации (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.1.9. Предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штата, преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие появляющихся вновь вакансий.

2.1.10. Все процессы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизации, сокращением численности или штатов сотрудников рассматривается с обязательным учётом мнения профсоюзной организацией (ст. 180 ТК РФ),

2.1.11. В целях обеспечения занятости работников предусмотреть в ходе подготовки к реструктуризации учреждения переподготовку специалистов, обучение их смежным профессиям.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Считать массовым высвобождением сокращением работников учреждения одновременно в течении 30 календарных дней 5% от общей численности, при численности до 300 работающих.

2.2.2. Помимо лиц предусмотренных ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (за 3 года до достижения пенсионного возраста);

- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- имеющие на иждивении несовершеннолетних детей до 18 летнего возраста;
- члены отраслевого профсоюза.

2.2.3. Увольнение работников членов Профсоюза по инициативе администрации производится только с согласия профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3. Управление персоналом и повышение квалификации.

Стороны договорились:

3.1. Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию (совершенствованию) системы профсоюзной подготовки и повышения квалификации кадров состава учреждения.

В этих целях работодатель обязуется:

3.2. Разработать комплексный план работы с кадрами на 2021 - 2023 гг., включающий в себя такие мероприятия как:

1) Направление на курсы повышения квалификации, семинары и т.д., повышение аттестации руководителей и специалистов.

2) Проведение работы с молодыми специалистами определение потребности в молодых специалистах, организация стажировки молодых специалистов с закреплением руководителей стажировки из числа ведущих специалистов.

3) Проведение работы с кадрами работниками (профессиональное и переобучение повышение квалификации, специализация, аттестация).

3.3. Направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счёт средств бюджета субъекта РФ.

3.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Право работников на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора (ст.197 ТК РФ).

3.5. На время обучения работника с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

3.6. Оплачивать обучение, проживание за счёт учреждения, при наличии средств на эти цели, в виде аванса с последующим подтверждением места, временного проживания и финансового отчёта.

4. Рабочее время.

Стороны договорились:

4.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (ст. 100 ТК РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для женщин работающих в сельской местности устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (ст. 263.1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

Помимо этого, для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности, предусмотрено увеличение продолжительности работы по совместительству (не более 39 часов в неделю и не более 8 часов в день) (ч. 2 ст. 350 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813).

4.4. По соглашению сторон эффективного контракта (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.

Неполное рабочее время предоставляется в обязательном порядке (по письменному заявлению). В соответствии со ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время предоставляется:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю);

- имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет).

А также лицам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объёма работы.

4.5. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, допускается с письменного согласия работника и с учёта мнения профсоюзной организации.

4.6. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам с особым режимом работы в соответствии с перечнем должностей (**Приложение №1**) (ст. 101 ТК РФ).

4.7. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, согласованный с профсоюзной организацией (ст. 103 ТК РФ). Работа в течение 2-х смен подряд запрещается. При этом продолжительность рабочей смены не должна превышать 12 часов.

4.8. Работником учреждения устанавливается суммированный месячный учёт рабочего времени, при этом учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

4.9. Разделение рабочего дня на части, вследствие особого характера труда, производится на основании Приказа по учреждению принятого по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 105 ТК РФ).

4.10. Для дистанционных Работников устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени: рабочее время и время отдыха дистанционного работника устанавливается по собственному усмотрению.

Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случаях исполнения исключительных обязательств.

Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случаях исполнения исключительных обязательств.

4.11. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189-190 Трудового кодекса РФ).

5. Время отдыха.

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставить работникам учреждения перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1-го часа, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства предоставления перерыва для отдыха и питания не возможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха, приёма пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.1.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Считать общими выходными днями субботу и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.1.2. В структурных подразделениях, где приостановка в общие выходные дни невозможна, предоставлять работникам выходные дни поочередно, согласно графику сменности (ст. 111 ТК РФ).

5.1.3. Работникам учреждения предоставить:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

а) работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ) (**Приложение №2**).

б) работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

в) работникам имеющим стаж работы, при этом в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

г) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

д) в исключительных случаях, когда представление отпуска работникам в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенести отпуск на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ)

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.3. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

5.4. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности:
- предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

6. Оплата труда

Работодатель обязуется:

6.1. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.2. Устанавливать систему оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии с Положением об оплате труда ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов» по соглашению с Первичной профсоюзной организацией.

Считать основной гарантией по оплате труда работников учреждения тарифные ставки и оклады, установленные нормативными актами.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника:

- по бюджету «8» и «23» числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплату заработной платы производить на кануне этого дня».

6.4. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты учреждения.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения учреждения.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения учреждения либо для конкретной должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

6.7. По письменному заявлению Работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80% от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в денежной форме, определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.9. Премирование работников за счёт экономии фонда заработной платы в соответствии с Положением о премировании (Приложение №3).

Премияльные выплаты выплачиваются работникам по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и по разработанным критериям качества, утвержденным в локальных нормативных актах.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии), а также за выполнение особо важных, ответственных работ.

6.10. Предоставление материальной помощи в соответствии с разделом 6 Приложения к постановлению Правительства Владимирской области № 576 от 15 августа 2023 г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области». (Приложение № 4)

6.11. Устанавливать доплаты, надбавки, повышение оклада:

- за работу в ночное время (с 22-х часов до 6 часов утра) в размере 50% ночной тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (Приложение №5);

- за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения в соответствии с перечнем утвержденных Приложением №4 Приложения к постановлению Правительства Владимирской области № 576 от 15 августа 2023 г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области»;

- за работу с особыми условиями труда в соответствии с перечнем утвержденным Приложением к постановлению Правительства Владимирской области № 576 от 15 августа 2023 г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» (Приложение №6);

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 Трудового кодекса РФ);

- оплаты труда в повышенном размере женщинам, работающим в сельской местности (ст.263.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ) (Приложение №7).

6.12. Обеспечить меры социальной поддержки по оплате за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжения специалистам государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из областного и местных бюджетов, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа (поселках, относящихся к городским населенным пунктам), в соответствии с приложением к Закону Владимирской области от 02.10.2007 N 120-ОЗ:

- 1) медицинским и фармацевтическим работникам;
- 2) работникам культуры;
- 3) социальным работникам.

(Закон Владимирской области от 02.10.2007 N 120-ОЗ "О социальной поддержке и социальном обслуживании отдельных категорий граждан во Владимирской области").

6.13. Стороны договорились:

Установить надбавки за выслугу лет:

- 10 % оклада (ставки) за первые 3 года и 20 % за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада всем работникам ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов», кроме среднего и врачебного мед. персонала.

6.14. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

6.15. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

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

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Работник имеет право на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.2.2. За работником на время, необходимое для устранения нарушений, сохраняется место работы и средний заработок.

7.3.3. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создается комитет (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ). Состав комитета по охране труда утвержден приказом учреждения (Приложение №8).

Администрация и профсоюзная организация берут на себя обязательства в течение всего периода действия настоящего коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных). В случае возникновения коллективных трудовых споров, администрация и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

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

7.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.3.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.3.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.3.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.3.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и связующих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение №9**) и (**Приложение №10**);

7.3.9. Оснащение средствами коллективной защиты;

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

7.3.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.3.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

7.3.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.3.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.3.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.3.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.3.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

7.3.20. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.3.21. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.22. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.3.23. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.5. Работодатель имеет право:

7.5.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.5.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.6.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, сообщать о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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

8. Обеспечение социальных гарантий работников.

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Направлять совместные усилия на повышения уровня социального положения работников учреждений, расширение социальных гарантий и льгот.

8.2.2. Создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работников, развития массовых культурно-воспитательных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять работникам социальные гарантии и льготы в соответствии с законодательными и иными нормативными актами.

8.2.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы:

- на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

8.2.3. Предоставлять коммунальные льготы врачам, среднему медицинскому персоналу, другим работникам имеющим на это право и работающим в сельской местности.

8.2.4. Способствовать развитию отдыха и оздоровления работников и членов их семей, предусматривая на эти средства социального страхования и администрации.

8.2.5. Принимать участие в организации летнего отдыха детей работников учреждения.

8.2.6. Содействовать через департамент социальной защиты населения обеспечению нуждающихся (по медицинским показаниям) работников бесплатными путевками в санатории министерства социальной защиты населения РФ.

8.2.7. Премировать работников в связи с выходом на пенсию и юбилейными датами (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет - Письмо Министерства культуры РФ от 25.04.2003 №34-01-16/32 «О юбилейных датах»).

8.3. Работодатель берет на себя обязанность:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размере, определенных законодательств;

- вести в Учреждении персонифицированный учет в соответствии Федеральному закону от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.;

- обеспечивать деятельность уполномоченного по социальному страхованию в учреждении, прозрачность в расходовании средств социального страхования;

- осуществлять страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве.

- создать комиссию по трудовым спорам на паритетной основе из равного числа представителей работников и работодателя (Приложение № 11).

9. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль, за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется работниками учреждения, первичной профсоюзной организацией, а также комитетом по охране труда.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего Коллективного договора.

10. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

10.1. При заключении в электронном виде эффективного контракта (трудовых договоров), дополнительных соглашений к эффективному контракту (трудовым договорам), договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

10.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной почты учреждения.

10.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

10.4. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа.

10.5. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в п. 10.2 настоящего Договора.

10.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением или представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

11. Порядок внесения изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности всех участников трудовых правоотношений.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.

11.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

12. Заключительные положения.

12.1. Стороны договорились:

12.1. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

12.2. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

12.3. Настоящий коллективный договор со всеми приложениями в 7-ми дневной срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.4 Коллективный договор может быть пролонгирован по соглашению сторон на тот же срок.

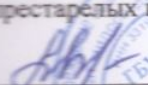
Коллективный договор утвержден
общим собранием работников
ГБУСОВО «Папулинский дом-интернат
милосердия для престарелых и инвалидов»

«28» 08 2023 г.

Дата подписания
Коллективного договора

«28» 08 2023 г.

Директор ГБУСОВО
«Папулинский дом-интернат милосердия
для престарелых и инвалидов»

 /И.А. Мочалина



Руководитель
профсоюзной организации
Председатель профсоюзной
организации

 /Е. И. Груздкова

