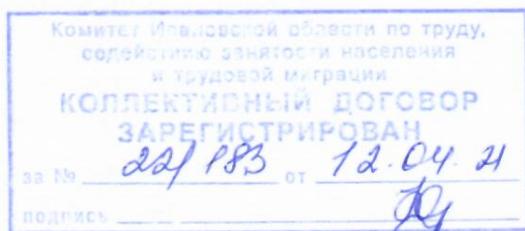


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

за № 22/183

Бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания Ивановской области
«Дом-интернат для ветеранов войны и труда «Лесное»

На период
с «08» апреля 2021 г.
по «08» апреля 2024 г.



Принято на общем собрании
трудового коллектива
«08» апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор дома-интерната
«Лесное»
[Signature] М.А.Отяковская
(подпись)

От работников:
Председатель Совета
трудового коллектива
[Signature] Л.Т.Краснолуцкая
(подпись)

Подписано «08» апреля 2021 г.

Юридический адрес:
153045, г. Иваново, ул. 5-я Снежная, д. 3

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Дом-интернат для ветеранов войны и труда «Лесное» (далее – дом-интернат) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дома-интерната.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель – ОБСУСО «Дом-интернат для ветеранов войны и труда «Лесное» в лице директора Отяковской Марины Алексеевны;
- работники дома-интерната, представленные Советом трудового коллектива (далее – СТК), в лице председателя СТК – специалиста в сфере закупок контрактной службы Краснолуцкой Ларисы Тимиргалеевны.

1.4. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей на основе доверия, взаимопонимания и честности друг с другом.

Стороны подтверждают обязанность выполнения условий настоящего Договора.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 (трёх) лет. Стороны могут по взаимному согласию продлить срок действия Договора на срок не более 3 (трёх) лет (статья 43 Трудового Кодекса РФ). Изменения и дополнения настоящего Договора производятся в порядке, установленном действующим Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Стороны настоящего Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление домом-интернатом, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;

- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- выполнять в полном объеме обязательства работодателя, предусмотренные статьей 22 Трудового кодекса РФ.

2.1.2. Совет Трудового коллектива, как представитель работников дома-интерната, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности дома-интерната;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в доме-интернате.

2.1.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно исполнять обязанности по трудовому договору, беречь имущество учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), кодекс этики и служебного поведения работников, положения о конфликте интересов, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности, выполнять требования положений об энергосбережении;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат и благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать интересы других работников.
- относиться к проживающим в учреждении гражданам, согласно нормам «Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания»

2.2. Если стороны имеют намерения внести в отдельные пункты изменения, приостановить действие пункта Договора, сторона вносит свои предложения. Проводятся переговоры о соответствующем изменении и дополнении текста Коллективного договора. Принятое решение заносится в Коллективный договор как приложение или в протокол разногласий. На титульном листе Договора делается соответствующая отметка.

2.3. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства.

2.4. Условия настоящего Договора обязательны для выполнения его сторонами.

При невозможности выполнить отдельные положения Договора стороны вступают в переговорный процесс по инициативе стороны, не имеющей возможности выполнить договор.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2 (двух) экземплярах – по 1 (одному) для каждой из сторон.

В случае изменения существенных условий труда стороны ведут переговоры, при достижении договоренности вносят дополнения или изменения в трудовой договор.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовыми функциями работника.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание работника в целях проверки соответствия его поручаемой работе.

3.5. Невключение в трудовой договор каких-либо норм трудового законодательства, настоящего Коллективного договора не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. При выплате заработной платы за вторую половину месяца сотруднику выдается расчетный листок, в котором извещается о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка в действующей редакции на установленное время в **приложении 9**

4.1.3. Выплачивать заработную плату 2 (два) раза в месяц - 8 и 23 числа каждого месяца, посредством перечисления денежных средств на лицевой счет платежной системы «Мир», указанный работником в письменном заявлении.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за 15 календарных дней до выплаты заработной платы

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем сотрудника, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата новым работникам (кроме внутренних совместителей) за первый месяц работы выплачивается не позднее 14 календарных дней с момента трудоустройства, пропорционально отработанному времени.

Заработная плата за декабрь выплачивается в декабре за три рабочих дня до окончания месяца.

Устанавливается дополнительная выплата за январь 13 числа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Время простоя оплачивается в соответствии с ТК РФ. О местонахождении сотрудников во время простоя издаётся приказ директора учреждения.

О начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить письменно директору дома-интерната.

4.1.4. Оплата труда работников производится на основании постановления Правительства Ивановской области № 366-п от 31.12.2008 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области» (в крайней действующей редакции).

Фонд оплаты труда формируется за счет средств областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников.

Заработная плата работников определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее – ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

- установления минимальных окладов по ПКГ и квалификационным уровням работников, окладов (должностных окладов) с учетом уровня образования с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации (согласно Положению об оплате труда работников дома-интерната);

- повышения за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности) в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада), если наличие звания и ученой степени не учтено при установлении коэффициента по занимаемой должности в соответствии с уровнем образования и стажем работы по профилю;

- установления выплат компенсационного характера (согласно Положению об оплате труда работников дома-интерната);

- установления выплат стимулирующего характера (согласно Положению об оплате труда работников дома-интерната).

4.1.5. Компенсационные выплаты всем работникам учреждения устанавливаются в размере 15% к окладу (должностному окладу) за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы).

Работникам отделения милосердия: врачам, старшей медицинской сестре, медицинским сестрам палатным, санитаркам палатным, сестре-хозяйке, работающим в отделениях (палатах) для лежачих больных, компенсационные выплаты составляют 25% к окладу (должностному окладу). Всем категориям работников, работающих в отделениях (палатах) для лежачих больных в учреждении, выплаты суммируются и устанавливаются в размере не более 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере 5% оклада (должностного оклада).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, таких как: совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом выплаты компенсационного характера за работу с вредными и иными особыми условиями труда.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день, сверхурочная работа оплачиваются в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются: для директора – Департаментом социальной защиты населения Ивановской области, для его заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера – директором дома-интерната в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденного Положением об оплате труда работников учреждения.

4.1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах к окладам (должностным окладам), в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться в пределах внебюджетных средств.

Осуществление выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о материальном стимулировании.

Работником устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты стимулирующего характера директору дома-интерната устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области с учетом результатов деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются директором.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.7. Материальная помощь работникам дома-интерната оказывается из экономии по фонду заработной платы работникам (исключая внешних совместителей):

4.1.7.1

- материальная помощь к юбилейным датам (50, 55, 60);
- при несчастном случае и чрезвычайных ситуациях (болезнь работника, похороны родственников, пожар, стихийное бедствие);
- к отпуску, в связи со знаменательными событиями (свадьба, рождение ребенка);
- при иных обстоятельствах.

4.1.7.2. Материальная помощь выплачивается один раз в год вне зависимости от наличия количества оснований для выплаты в течение года.

4.1.7.3. Материальная помощь (компенсация) выплачивается на основании заявления работника и приказа директора.

4.1.7.4. Материальная помощь выплачивается по случаю смерти сотрудника учреждения его семье в размере до 3-х окладов МРОТ, установленного на тот момент Правительством РФ.

4.1.8. Премирование работников производится согласно Приложению 1 Положения о материальном стимулировании.

4.1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени в доме-интернате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение 2), а также графиками сменности (Приложение 7).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю согласно статье 350 Трудового Кодекса РФ.

5.4. Непосредственно накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

5.5. Перерыв для отдыха и питания работникам дневной смены предоставляется с 12.30 до 13.00 ч. Остальным категориям работников перерыв предоставляется согласно графикам сменности. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.7. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, согласно Приложению 3 (ст. 117 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению 3 (ст. 119 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается согласно графику отпусков.

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

5.10. 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих и др. (ст. 128, абз.5 ТК РФ) погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами.

5.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Для реализации задач по охране труда и здоровья работников дома-интерната стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда (Приложение 6).

6.1 Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труд.

6.2. В целях дальнейшего улучшения охраны труда и техники безопасности в доме-интернате работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

6.2.2 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.2.4. Обеспечивать надлежащее содержание и функционирование производственных и бытовых санитарно-технических помещений, а также осуществлять надлежащий контроль в целях предупреждения травматизма и заболеваний на производстве.

6.2.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда.

6.2.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. В отдельных случаях, предусмотренных законодательством допускать сотрудников к работе при наличии психиатрического медицинского освидетельствования (приложение 8)

6.2.7. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о режиме труда и отдыха, о льготах, средствах индивидуальной защиты.

6.2.8. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями, бесплатно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарной одежды и санитарной обуви. (Приложение 4). Обеспечивать регулярную стирку специальной одежды за счет средств Работодателя.

6.2.9. Обеспечивать сотрудников смывающими и обеззараживающими средствами, согласно утвержденных норм (Приложение 5) и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н (ред. от 23.11.2017).

6.2.10. Обеспечивать инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, правилам и нормам охраны труда.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, закрепляются приказом работодателя.

6.3. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра и психиатрических освидетельствований работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Нормативные документы:

- приказ Минздравсоцразвития России N 302-н от 12.04.2011 (ред.18.05.2020 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения

обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. В доме-интернате создана и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета трудового коллектива.

Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, в соответствии с требованиями охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Совета трудового коллектива вопросы выполнения положения по охране труда настоящего коллективного договора, состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников.

6.7. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождении от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, (за исключением пенсионеров и предпенсионеров) имеют право для прохождения диспансеризации на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Пенсионеры и предпенсионеры право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы.

Согласованный день работодатель фиксирует в приказе.

По прохождении диспансеризации Работник приносит Работодателю справку-подтверждение от врача.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере не ниже, установленных Правительством Российской Федерации.

7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих лицензии или государственной аккредитации, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка не предоставляются.

7.4. Работникам предоставляется обязательное медицинское, пенсионное и социальное страхование.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

8.3. В соответствии с вновь принятыми законодательными и другими нормативными актами и соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и регистрируются в Комитете по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции Ивановской области

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Главой 61 Трудового кодекса РФ.

8.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

8.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор ОБСУСО «Дом-интернат для ветеранов войны и труда «Лесное»
М.А.Отяковская

(подпись)

«05» апреля 2021 г.

Председатель Совета
трудоу коллектива
Л.Т.Краснолуцкая

(подпись)

«19» апреля 2021 г.