

От работодателя:

Директор областного государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Заларинский специальный дом-
интернат для престарелых и инвалидов»

_____/ А.И. Шавелкин

« 03 » февраль 2021 г.

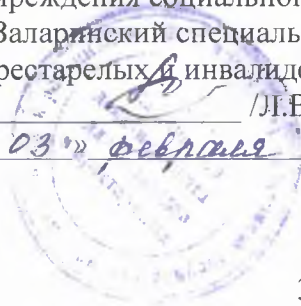


От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации
областного государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Заларинский специальный дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

_____/ Л.В. Писарева

« 03 » февраль 2021 г.



с. Владимир

3 февраля 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Заларинский специальный дом-
интернат для престарелых и
инвалидов»
на период с 3 февраля 2021 г.
по 3 февраля 2024 г.
(на 3 (три) года)**

Зарегистрировано в администрации МО «Заларинский»

№ 04/27 от « 26 » февраль 2021 г.

Консультант по охране труда МО «Заларинский»

С.Ф. Земляничкин



1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту - Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ и является основным правовым документом регулирующим социально-трудовые отношения работников Учреждения и работодателя.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице Председателя профсоюзной организации Л.В. Писаревой и директор учреждения Шавелкин А.И., именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работники Учреждения предоставляют право профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.7. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.8. По соглашению сторон текст коллективного договора должен быть доведен руководителем до сведения работников в срок не позднее 15 (пятнадцати) дней после его подписания. Обязанность разъяснения положений коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя профсоюзной организации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;
- реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.10. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников Учреждения, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Учреждении с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»;

- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ;

- предоставлять выборному профсоюзному органу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

2.2.2. Профсоюзная организация обязуется:

- представлять интересы всех работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;

- представлять интересы работников Учреждения, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;

- информировать Работодателя о фактах обращения в целях склонения работника учреждения к совершению коррупционных правонарушений.

2.3. В условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации необходимо обеспечить согласованные усилия Сторон и социально-экономическую стабильность.

2.3.1. Действия Сторон настоящего коллективного договора скоординированы и направлены на:

- предотвращение распространения коронавирусной инфекции;
- защиту трудовых прав работников;
- обеспечение стабильности трудовых отношений, поддержание доходов Работников.

2.3.2. В этих целях Стороны осуществляют следующие мероприятия:

- содействие занятости;
- сохранение рабочих мест и обеспечение деятельности Учреждения;
- санитарно-профилактические меры в Учреждении, на рабочих местах.

2.4. В ходе реализации мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции Работодатель и Работники руководствуются трудовым законодательством Российской Федерации, документами Минздрава России и Роспотребнадзора, рекомендациями Правительства Российской Федерации и Минтруда России, нормативными правовыми актами высших должностных лиц субъектов Российской Федерации.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную

плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, при этом работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.9. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюза.

3.12. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов», утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника определяется с учетом положений настоящего Коллективного договора, трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору. При временной дистанционной работе режим рабочего

времени дистанционного работника определяется в соответствии с Положением о временном переводе работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4. Порядок работы в ночное время определяется в соответствии со ст. 96 ТК РФ

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ:

- для медицинского персонала – 36 часов в неделю;
- для женщин – 36 часов в неделю;
- для остальных работников – 40 часов в неделю;

В учреждении предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (выходными днями являются суббота и воскресенье), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (выходным днем является воскресенье) и работа по сменам.

4.6. Для врачей и среднего медицинского персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (выходным днем является воскресенье).

Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. При сменной работе, где невозможно по условиям труда предоставить время для отдыха и питания разрешается принимать пищу в удобное для работника время не в ущерб основного производства, время приема пищи включается в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

4.11. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с Положением о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках в ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

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

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

4.18. Работнику, на основании письменного заявления, предоставляются три дополнительных оплачиваемых выходных дня в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников;
- призыва сына в армию.

Оплата дополнительных выходных дней производится исходя из среднего заработка.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда и стимулирование работников производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 г. № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 г. № 45-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по

дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», Положением об оплате труда работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.3. Зарплата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения; размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения; показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения; условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения; порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.5. Работодатель обязуется:

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

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

5.5.2. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.5.3. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца:

Выплата 1-ой части заработной платы за текущий рабочий месяц производится 20-го числа месяца;

Выплата 2-ой части заработной платы производится 5-го числа месяца, следующего за истекшим периодом.

Зарплата платится на расчетный счет работника, указанного в письменном заявлении работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5.4. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.5.5. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.5.6. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.5.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением о служебных командировках ОГБУСО «Заларинский специализированный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.5.8. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.5.9. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.6. Профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3. При равных критериях оценки работы работников дополнительное преимущественное право оставления на рабочем месте устанавливается работникам:

- с более длительной продолжительностью работы в Учреждении;
- которым до оформления пенсии осталось 5 лет и меньше.

6.4. Увольнение работников по сокращению численности или штата работников Учреждения допускается в случае, если работодатель не имеет возможность трудоустроить увольняемого работника в Учреждении.

6.5. В условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации Работодатель принимает меры по сохранению рабочих мест и обеспечению деятельности Учреждения путем:

- участия в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации;
- мониторинга ситуации на рынке труда, в том числе с помощью личного кабинета Работодателя на портале «Работа в России»;
- взаимодействия с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления по организации дистанционного обучения, дополнительных работ, снабжения организаций и населения в рамках предупреждения распространения коронавируса;

- использования в приоритетном порядке электронного документооборота и технических средств связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в организацию сторонних лиц.

6.6. На период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), возможен перевод работников на дистанционную работу (глава 49.1 ТК РФ), гибкий режим работы (статья 102 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.), отменяются заграничные командировки, сокращается число командировок внутри страны, за исключением командировок, носящих неотложный характер.

Введение гибкого режима работы, удалённой работы, разделение рабочего дня на части устанавливается локальным актом работодателя.

По соглашению Работника и Работодателя может быть введено неполное рабочее время, за исключением случаев возникновения угрозы массового высвобождения работников (часть 5 ст. 74 ТК РФ).

7. Развитие кадрового потенциала

7.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению, направленному на повышение профессиональной компетентности работников Учреждения.

7.2. Повышение квалификации планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

7.3. Обучение работников является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

7.4. В целях развития работников, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

7.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников Учреждения.

7.4.2. Информировать работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

7.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку в соответствии с локальными нормативными актами.

7.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия.

Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

7.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством РФ.

8.2. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома Работодателя для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации в соответствии с соглашением сторон, определяемым в письменной форме, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно в срок до 20 числа месяца, а выплата расходов - не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам в случаях, предусмотренных ст. 165 ТК РФ;

8.4. Работодатель имеет право оказывать Работникам материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в Учреждении в следующих случаях:

- в связи со смертью работника, близких родственников работника (матери, отца, детей, полнородных братьев и сестер);
- по случаю юбилейный дат: женщинам при исполнении 55 лет, мужчинам при исполнении 60 лет;
- в связи со стихийным бедствием (в случае, если стихийное бедствие повлекло утрату или гибель имущества работника);
- призывом работника на военную службу.

8.5. Работодатель обязуется предоставлять возможность работникам Учреждения посещение стоматологического, гинекологического, УЗИ, окулиста, физиокабинета и врачей, практикующих в Учреждении.

8.6. Проведение культурно-массовых мероприятий в Учреждении, приобретение новогодних подарков работникам и детям работников Учреждения финансируется профсоюзной организацией за счет собственных средств.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики предприятия в области охраны труда и промышленной безопасности.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при вступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников в соответствии с Положением о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

9.1.6. Приобретать и выдавать Работникам за счет средств Работодателя специальную одежду, санитарную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, связующие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с Положением о выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

9.1.7. Выдавать молоко и другие равноценные продукты в соответствии с установленными нормами, в связи со вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ) в соответствии с Порядком выдачи молока или других равноценных продуктов работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда ОГБУСО «Заларинский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

9.1.8. Проводить обучение по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.9. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.10. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

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

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера выплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

10.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 3 февраля 2021 г. по 3 февраля 2024 г.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются

исполнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

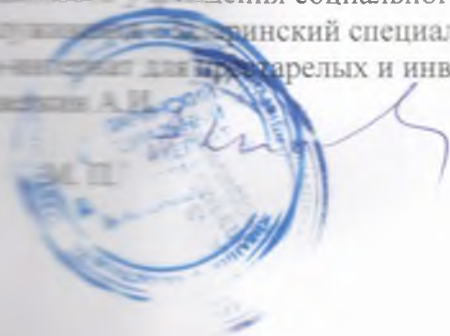
11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 15 (пятнадцати) дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в феврале на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представительского органа.

11.7. В условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции иными полными Коллективного договора, а также внесение в него изменений, дополнений, исключений Сторон социального партнерства по приостановке действия настоящего Коллективного договора, Соглашений осуществляются в соответствии с ТК РФ, нормами настоящего Коллективного договора и Соглашений путем подписания дополнительных соглашений.

Директор областного государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Заларинский специальный
дом-интернат для престарелых и инвалидов»
Шарова А.И.



Председатель профсоюзной организации
областного государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Заларинский специальный дом-интернат для
престарелых и инвалидов»
Писарева Л.В.

