

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом краевого государственного бюджетного
стационарного учреждения социального обслуживания «Крестьянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор КГБСУСО «Крестьянский
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»



Д.А. Вастьянов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
КГБСУСО «Крестьянский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

Е.А. Планкина

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников КГБСУСО
«Крестьянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
«15 декабря 2023 года (Протокол № 1 от «15 декабря 2023 года)

Адрес: Алтайский край
Мамонтовский район
с. Крестьянка, ул. Новая, 23
Численность работающих: 24 человека
Форма собственности: краевая

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ЦЗН КГКУ УСЗН по
Мамонтовскому району «20 декабря 2023 г.

Регистрационный номер 19 (девятнадцать)

Директор ЦЗН КГКУ УСЗН по Мамонтовскому району на основании доверенности от
«09 января 2023 г. № 19 / Шиниц / Шиниценов А.Т.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель КГБСУСО «Крестьянский дом-интернат для престарелых и инвалидов», представленный в лице директора Вастьянова Дмитрия Александровича, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией КГБСУСО «Крестьянский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Планкиной Екатерины Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

-учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью; на время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата)

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

-нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

-способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, Действующих в соответствии с законодательством в организации;

-в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. В случае если стороны указанных соглашений, внесут в коллективный договор существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение №1).

2.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму времени и свои должностные обязанности, заработную плату на основании

должностных окладов, установленных на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням при полном рабочем дне в размере не ниже размера МРОТ в месяц в соответствии с действующим законодательством РФ (приложение № 1 к «Положению об оплате труда»).

2.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить в зависимости от продолжительности отработанного времени или выполненных объемов работ (Порядок установления этих доплат и их размеры приведены в приложении № 1 «Положения об оплате труда»).

2.4. Производить доплату работникам за работу в учреждении (в связи со спецификой учреждения социального обслуживания) 15 % должностного оклада (приложение № 2 к «Положению об оплате труда»).

2.5. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50% часовой ставки.

2.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.7. На время проведения медицинских обследований, на основании ст. 185.1 ТК РФ работодатель предоставляет работникам освобождение от работы на 1 день раз в три года для прохождения диспансеризации, а работникам предпенсионного возраста - на 2 рабочих дня каждый год.

2.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Перечень профессий прилагается. (Приложение № 4)

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

2.9. Производить работникам оплату за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.152,153 ТК РФ.

2.10. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации в соответствии с положениями, приложенными к коллективному договору (Приложение №3 к «Положению по оплате труда»)

2.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 17 числа каждого месяца – начисление за первую половину месяца и 2 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц работы, путем перечисления денежных средств работнику на лицевой счет Сбербанка

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.12. Размер начисления за первую половину месяца устанавливается из расчета не более 50% заработной платы работников.

2.13. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты среднего заработка за время отпуска работника начало отпуска переносится на число дней задержки выплаты.

2.14. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (расчета за первую половину месяца или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. расчета за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.15. Размеры доплат и надбавок приводятся в Приложении №3 к «Положению об оплате труда».

2.16. Профсоюз обязуется отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ и Договором.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.6. Работодатель обязан определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196, ст.197 ТК РФ).

3.7. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда в соответствии с нормами ТК РФ.

3.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 3-5 лет в зависимости от выполняемой работы. В случае увольнения после окончания обучения, работник возмещает учреждению стоимость обучения.

3.9. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата руководствоваться ст.179 ТК РФ.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 5 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.9. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ

5.1. Работодатель обязан ежемесячно предоставлять информацию в ЦЗН КГКУ УСЗН по Мамонтовскому району о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в

соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

5.2. Информация о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предоставляется работодателем в ЦЗН КГКУ УСЗН по Мамонтовскому району ежемесячно в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

5.3. При приеме работника на свободное рабочее место или вакантную должность сведения о закрытии вакансии сообщаются работодателем в центр занятости населения в течение 3 рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.

5.4. Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей предоставляется на бумажном носителе непосредственно при обращении в центр занятости населения, по почте, включая электронную почту, с использованием средств факсимильной связи, интерактивного портала службы занятости населения Мамонтовского района, а также посредством размещения в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" (<http://trudvsem.ru>).

5.5. Информация о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов предоставляется на бумажном носителе непосредственно при обращении в центр занятости населения, по почте, включая электронную почту, с использованием средств факсимильной связи.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиком сменности работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

6.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке (изложить). Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора с учетом профкома. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.7. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение №3), дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

6.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.9. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- работникам моложе 18 лет;
 - женщинам, имеющим двух и более детей до 5 лет или ребенка-инвалида до 8 лет;
 - одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 5 лет;
 - участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
 - по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.
- Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

6.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

-при праздновании юбилейных дат 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) со дня рождения - 3 дня;

-для участия в похоронах родных и близких - 3 дня; для ликвидации аварии в доме - 3 дня.

6.14. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2-х недель в году в связи с непредвиденными обстоятельствами.

-лица, осуществляющие уход за детьми (перечисленные в ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней в удобное для них время.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

7.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

7.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и в сроки, определенные в Приложении № 4.

7.6. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников с периодичностью один раз в три года.

7.7. Работодатель осуществляет обеспечение работы медицинского кабинета, систематическое пополнение аптек первой помощи в организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.8. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать

бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №5).

-замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ;

-выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;

-ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

-своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость.

7.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, следующие компенсации:

- льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 на основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда и в соответствии с Перечнем профессий и должностей, согласованных с органами Пенсионного фонда РФ (Приложение № 6);

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение № 3);

7.10. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

7.12. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.13. В организации создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек (Приказ Министерства труда с социальной защиты РФ № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.14. Работодатель создает условия для работы и дополнительные социальные гарантии деятельности уполномоченного профессионального союза по охране труда, включая обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление необходимого времени для обучения в течение рабочего дня с сохранением заработной платы

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам на основании Положения об оплате труда (Приложение №1 «Положения по оплате труда»):

8.2. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 50% от полной стоимости.

8.3. В целях снижения рисков распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель обеспечивает сотрудников:

- за полную вакцинацию двухкомпонентной или однокомпонентной вакциной двумя дополнительными оплачиваемыми днями отдыха с сохранением заработной платы, как за фактически отработанное время (подтвердить вакцинацию сотрудник может сертификатом о вакцинации против коронавируса или QR-кодом сертификата о вакцинации). Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотруднику на основании его письменного заявления. Заявление должно быть согласовано с непосредственным руководителем.

- работодатель обеспечивает перевод на дистанционный режим работающих граждан старше 60 лет и лиц, имеющих хронические заболевания, не прошедших вакцинацию в установленном порядке, на срок не менее 4 недель для вакцинации (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формирования иммунитета (Указ Губернатора Алтайского края от 27.10.2021 № 180 «О внесении изменений в указ Губернатора Алтайского края от 31.03.2020 № 44»).

9. СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

9.2. В сведения о трудовой деятельности включаются 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

9.3. В случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Ст. 66.1 «Сведения о трудовой деятельности»

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзная организация КГБСУСО «Крестьянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

10.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу безвозмездно в бесплатное пользование помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное, отапливаемое, электрифицированное, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

10.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1 % от их заработной платы.

10.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

10.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.8. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

10.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, вправе беспрепятственно требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

10.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

10.13. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

-председателю профкома – 2 рабочих дня.

10.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

11. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВО, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

11.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной

службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым

работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

11.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться в выполнении коллективного договора на собрании работников.

12.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

12.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

12.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.8. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового коллективного договора; одного (но не более трех) месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда
 1. Должностные оклады, установленные на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
 2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам в связи со спецификой учреждения;
 3. Положение о стимулирующих выплатах;
 - 3.1 - Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на надбавку к окладу;
 - 3.2 - Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы к окладам;
 - 3.3 - Критерии качества и показатели оценки критериев качества;
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Список работ профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
4. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;
5. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на льготную пенсию согласно Спискам № 1 и 2.