

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания системы социальной защиты населения
Республики Мордовия «Октябрьский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»**

на 2023 -2026 годы

Утвержден на собрании работников
ГБСУСОССЗН РМ «Октябрьский
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

« 14 » апреля 2023 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Будиной Ольги Николаевны, далее по тексту «Профком».

и работодатель в лице директора ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Бочкина Михаила Сергеевича, далее по тексту «Работодатель».

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.29 Конституции Республики Мордовия и в соответствие с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (далее по тексту ТК);

- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10 ФЗ; (далее ФЗ о профсоюзах).

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2022-2024 годы от 27.12.2021 г. № 6, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)

1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует 3 года.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях.

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» регулируются:

- уставом ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в учреждении и т.д.

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

2.6 В целях обеспечения занятости, стороны осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатель нанимателя:

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- направляет муниципального служащего, не прошедшего аттестацию или не сдавшего квалифицированный экзамен по причине несоответствия замещаемой должности, с его согласия, на профессиональную подготовку или повышение квалификации или перевод работника на другую должность;

- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

- а) одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16 лет и детей-инвалидов до 18 лет;

- б) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- в) проработавшим в организации 10 лет;

2.7 Увольнение работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ст.19 Федерального закона от 02.03.2007г. № 25 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

2.8 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

2.8.1 Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется директору учреждения в количестве 6 календарных дней. Начисление производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.9 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10 Помимо ежегодного оплачиваемого отпуска работникам ГСУСОССЗН «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак (в т.ч. близких родственников – брат, сестра, сын, дочь) – 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников 3 календарных дня;

- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу 1 календарный день.

2.10.1 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.10.2 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем (представителем нанимателя) работнику может предоставляться дополнительный отпуск иной продолжительности:

- заведующий отделением милосердия – 7 дополнительных дней;
- старшая медицинская сестра – 7 дополнительных дней;
- медсестра – 14 дополнительных дней;
- сестра-хозяйка – 7 дополнительных дней;
- санитарка палатная - 14 дополнительных дней;
- повар - 7 дополнительных дней;

2.10.3 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 календарных дней до начала указанного отпуска.

2.10.4 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году
- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором.

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливается повременная система оплаты труда.

Денежное содержание состоит из должностного оклада, персонального коэффициента, повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента в сельской местности (бухгалтеру, мед. работникам), за вредные условия труда, выслугу лет, повышающий коэффициент за категорию (мед. работникам), повышающий коэффициент за классность (водителям), а также выплаты из фонда стимулирования.

Зарплата работников должна быть не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалифицированных групп работников, а работников по трудовому договору – ниже установленной базового оклада с учетом гарантированных законодательством, нормативными актами и настоящим КД компенсационных выплат.

3.2 Установить повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг.

3.3 Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

от 1 года до 3 лет - 0,10

от 3 до 5 лет - 0,20

свыше 5 лет - 0,30

3.4 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за работу в ночное время 20% за каждый час обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии с ст. 152,153 ТК;

- за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.5 В ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно положения о премировании.

3.6 Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;

- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы;

- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - до 23 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - до 8 числа следующего месяца;

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 50% базового оклада с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем по согласованию с профкомом, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

3.9 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка за время простоя. Время простоя по причинам не зависящим от работодателя, оплачивается не менее 2/3 базового оклада, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУСОССЗН РМ «Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель :

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- организывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты;
- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма и выработывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);
- обеспечивает работников учреждений производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;
- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
- организывает обучение для вновь избранных Уполномоченных с сохранением среднего заработка;
- обеспечивает Уполномоченного за счет предприятия нормативами и справочными материалами по охране труда.

4.3 Постановления комитета первичной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.4 Работодатели, осуществляющие производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности, в соответствии со ст.223 ТК РФ.

4.5 Для санаторно-курортного лечения и оздоровления работников согласовать с Фондом социального страхования выделение 2 путевок.

4.6 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа.

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 Работодатель обязуется:

5.2. Выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

5.3 Совместно с профкомом приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки.

5.4 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.5 Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.6 В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ, своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

5.7 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

6.1. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

6.2. Представительствовать от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК);

6.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК);

6.4. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК);

6.5. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя;

6.6. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

6.7. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

6.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений;

- 6.9. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- 6.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации;
- 6.11. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- 6.12. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;
- 6.13. Требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;
- 6.14. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников – членов профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- 6.15. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров⁴
- 6.16. Представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- 6.17. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- 6.18. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- 6.19. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- 6.20. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.21. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;
- 6.22. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.23. Активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 6.24. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза).

6.25. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации не являющихся членами профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкому денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

6.26. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

6.27. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем.

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1 Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах)

- содействия их занятости (ст.370 ТК)

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

- соблюдения законодательства о труде

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3 Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

7.4 Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

7.5.1 предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)

7.5.2 обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

7.5.3 безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

Транше работы,
проектирование,
средств не более
11 (одиннадцать) тысяч.



ММ



С. С. Савицкий
С. С. Савицкий
Савицкий С. С.