

Коллективный договор бюджетного учреждения
от «15» марта 2024 года
ГБСУСОН РМ "Дом-интернат "Березники"
на 2024-2027 годы

1. Общие положения. Основные права и обязанности
работника и работодателя

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБСУ СОН РМ «Дом-интернат "Березники», именуемый далее "Работодатель", в лице директора Раздолькина Сергея Борисовича, и работники ГБСУ СОН РМ «Дом-интернат "Березники» именуемые далее «Работники» в лице представителя – председателя первичной организации профсоюза Высоковой Елены Борисовны, именуемые далее «Профком» или «Председателя первичной организации профсоюза».

Коллективный договор разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.35 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 года;
- Федерального Закона №10-ФЗ от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации на основе взаимно согласованных интересов сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и

настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- 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 законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения ст.59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. (Приложение №1)

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (ст.70 ТК РФ)

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором ст. 60 ТК РФ.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения

дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ст.78 ТК РФ;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ст.80 ТК РФ;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя ст.71,81 ТК РФ;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность) ст.72.1. ТК РФ;
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы ст.179 ТК РФ, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени ст.92,350 ТК РФ, "Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22. В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для: женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (Приложение №2)

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к итоговому классу условий труда-3.1, а так же в порядке, установленном Правительством РФ.

В силу специфики учреждения для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст.93 ТК РФ.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час ст.95 ТК РФ.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях ст.99 ТК РФ:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва на обед в организации составляет один час ст.108 ТК РФ.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников график очередности предоставления ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ). Работник в праве получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем ст.125 ТК РФ (Приложение №4).

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней ст.115 ТК РФ. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда

ст.117 ТК РФ (Приложение №5)

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:-

- а) со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- б) свадьбой детей – 3 календарных дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;
- г) рождением ребенка – 1 день.

4.8. Женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, и мужчинам, являющимся единственным родителем ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, предоставляется один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в календарном месяце, за исключением тех месяцев, в которых указанные работники находятся в отпуске.

Дополнительный выходной день с сохранением заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника в адрес работодателя, поданного не менее чем за три рабочих дня, предшествующих дате его предоставления.

Не использованный в текущем месяце дополнительный выходной день с сохранением заработной платы не переносится на другой месяц, денежная компенсация за его неиспользование не выплачивается.

В таблице учета рабочего времени дополнительный выходной день с сохранением заработной платы обозначается буквенным кодом «ДВ».

5. Оплата труда

5.1. В ГБСУ СОН РМ «Дом-интернат "Березники» заработная плата осуществляется на основе Положения об оплате труда (Приложение №6). В организации устанавливается повременная система оплаты труда. На основе Положения об оплате труда работникам предусмотрены установление базового оклада на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее –

ПКГ) в размерах, установленных Указом Главы Республики Мордовия №202-УГ от 28.10.2008 года "Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Мордовия" с учетом внесенных изменений (последнее №314-УГ от 26.10.2023 года) и в процентном отношении к нему повышающих коэффициентов.

Оплата труда по медицинскому персоналу (врачи, средний и младший медицинский персонал:

- Доплата по занимаемой должности;
- компенсационная выплата за вредные условия труда (от базового оклада) (Приложение №7)
- Надбавка за почетное звание (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»
- Надбавку за квалификационную категорию (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг».

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг, в следующих размерах: (Приложение №8)

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты, в % от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

Заведующий отделением милосердия:

- Повышающий коэффициент по занимаемой должности (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент за работу в сельской местности (от базового оклада) (Приложение №9)
- Персональный повышающий коэффициент до 3,0 (от базового оклада)
- Компенсационная выплата за вредные условия труда (от базового оклада)
- Надбавка за почетное звание (от должностного оклада)
- Надбавка за квалификационную категорию (от должностного оклада)

Оплата труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

- Повышающий коэффициент по занимаемой должности (от базового оклада)
- Персональный повышающий коэффициент (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент за почетные звания (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент по учреждению (сельская местность) (от базового оклада).

Оплата труда работникам, занимающим общеотраслевые должности рабочих:

- Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности (от базового оклада)
- Персональный повышающий коэффициент (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент за классность водителям автомобиля (от базового оклада)

5.2. Кроме вышеперечисленных выплат, Положением об оплате труда работников предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (от базового оклада)
- Доплата за совмещение профессий (должностей);
- Доплата при расширении зон обслуживания
- Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Повышенная оплата сверхурочной работы.
- За работу в ночное время 20 % от должностного оклада за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня ст.154 ТК РФ (Приложение №10);

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового (должностного) оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада или в суммовом выражении временно отсутствующего работника.

5.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении согласно Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат (Приложение №11):

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты за квартал.

5.4. Заработная плата (денежное вознаграждение) выплачивается не реже 2-х раз в

месяц:

- за первую половину месяца -24 числа;
- за вторую половину месяца – 9 числа месяца следующего за текущим.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров начислений, выплат и удержаний.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя (Приложение №12 "Положение об охране труда")

6.2. Работодатель обязан обеспечить ст.212 ТК РФ:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (Приложение №13);
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение №14);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан ст.214 ТК РФ:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением

здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. В пределах фонда оплаты труда работникам установлена материальная помощь в размере два базовых оклада на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается, как правило, при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

По заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года независимо от ухода работника в отпуск.

8.3. В пределах фонда оплаты труда работникам, находящимся в сложной жизненной (материальной) ситуации, может быть оказана материальная помощь в размере до одного базового оклада в случаях:

вступления в брак;

рождения ребенка;

смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно

проживающих с работником (в случае смерти самого работника материальная помощь выдается одному из членов его семьи);

болезни работника или его близких (родителей, детей, мужа, жены);

стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и других уважительных причин.

Решение о назначении работникам дополнительных выплат и их размерах принимает руководитель учреждения и оформляется приказом.

8.4. Кроме вышеперечисленных компенсаций, дополнительно выделяют денежные средства за счет средств профсоюза:

- В связи со смертью самого работника и близких родственников (матери, отца, мужа, жены, сына, дочери) - 5000 рублей

- В связи с длительным лечением (хирургическое вмешательство) члена профсоюза - 3000 рублей.

- В связи с юбилейными датами: 55 лет (женщинам) - 2000 рублей,

- 60 лет (мужчинам) - 2000 рублей.

- На приобретение новогодних подарков, компенсируется в денежном выражении.

- На организацию культурно-массовой работы.

8.6. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества.

9. Социально-бытовое обслуживание работников

9.3. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, микроволновками.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на период с 17 марта 2024 года по 16 марта 2027 года (не более 3 лет). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения ст.44 ТК РФ.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его ст.51 ТК РФ.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Представитель Работодателя:

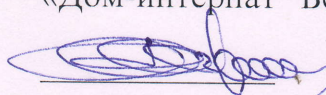
Представитель работников:

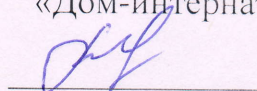
Директор ГБУСОН РМ

Председатель профкома ГБУСОН РМ

«Дом-интернат "Березники»

«Дом-интернат "Березники»

 Раздол'кин С.Б.

 Е.Б.Высокова