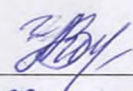


От работников:

Председатель совета трудового
коллектива



«12» марта 2020г.

Н.В. Ушакова

От работодателя:

Директор областного государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних Заларинского
района»

«12» марта 2020г.

А.О. Томашев



Коллективный договор

**Областного государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Социально – реабилитационный центр
для несовершеннолетних Заларинского района»
на 2020 – 2023 гг.**

Принят на общем собрании
работников «Социально-реабилитационного центра для
несовершеннолетних Заларинского района».

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в администрации МО «Заларинского района»**

№ 12/00-28 марта 2020 г.

Консультант по охране труда _____ С.Ф. Земляничкин

р.п. Залари

СОДЕРЖАНИЕ

№п/п	Оглавление	Стр.
1	Общее положение	2
2	Регулирование трудовых отношений	3-5
3	Рабочее время и отдыха	7
	Отпуск	7-9
4	Оплата труда гарантии и компенсации	9-12
5	Развитие персонала	12
6	Охрана труда и здоровья	12-13
7	Обязательное страхование работников	13
8	Разрешение трудовых споров	13-14
9	Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора	14
10	Ответственность за нарушение трудовой дисциплины	14-15
11	Заключение	15
12	Приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка работников	16-26
13	Приложение 2: Положение об оплате труда работников	27-50
14	Приложение 3: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса РФ	51
15	Приложение 4: План мероприятий по улучшению условий и охраны труда	52-54
16	Приложение 5: перечень должностей и профессий, при выполнении которых работники проходят предварительный и периодический медицинский осмотр.	55-56
17	Приложение 6: График проведения обучения и проверки знаний по охране труда среди рабочих, руководителей подразделений и ИТР.	57-60
18	Приложение 7: перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	61
19	Приложение 8: Положение комиссии по трудовым спорам в «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района».	62-64

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор принят на добровольной основе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законами Иркутской области, Уставом областным государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района».

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости работников, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель учреждения в лице директора Томашева Антона Олеговича и Работники учреждения представленные Советом трудового коллектива учреждения в лице его председателя Ушаковой Надежды Владимировны.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении 3-х лет. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора (эффективного контракта) с директором Учреждения;
- реорганизации Учреждения.

1.8. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Иркутской области, Уставом Учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Стороны, заключившие договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, достижения компромиссных решений.

1.10. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению сторон, совместным решением коллектива работников и Работодателем. Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе одной из сторон. В случае не достижения соглашения по некоторым вопросам, стороны используют предусмотренные законодательством примирительные процедуры.

1.11. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора. При проведении указанного контроля стороны обязаны представлять друг другу всю необходимую информацию на основании ст. 51 ТК РФ.

1.12. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, договорились о нижеследующем:

РАЗДЕЛ 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главой 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня подписания работником и работодателем.

2.4. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (эффективного контракта):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – в случае занятия должностей: которые требуют специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- при приеме на работу необходимо иметь медицинскую книжку с медицинским освидетельствованием, установленным федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

2.6. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

2.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств

или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.9. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором, а в случае изменения существующих условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения согласно ст. 74 ТК РФ.

2.10. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, Работодатель обязан включать в состав аттестационной комиссии представителя совета трудового коллектива.

2.11. Основаниями для прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения:
- расторжение трудового договора по инициативе работника ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя :
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора:
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон ;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы .

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (эффективного контракта).

Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время работников в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, а так же условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течении двух смен запрещена.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю:

- 36 часов для женщин работающих в сельской местности.

- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю, а именно:

- 36 часов в неделю – педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по труду, педагог – организатор, преподаватель, мастер производственного обучения, методист, логопед, руководитель физического воспитания (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601);

- 24 часа в неделю музыкальному руководителю (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075).

- Медицинским работникам – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ или Постановление Правительства 101 от 14.02.2003).

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

3.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, рабочее время определяется графиками сменности с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за учетный период (один месяц), и ведется суммированный учет рабочего времени.

3.5. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиком сменности. Запрещается подмена сменных Работников друг другом без согласования с директором Учреждения.

3.7. По распоряжению Работодателя к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочей недели могут привлекаться работники, перечень должностей которых установлен ненормированным рабочим днем (Приложение №3).

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

3.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный не рабочий день оплачивается в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10 В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает социальным педагогам отделения СВК «Молодежный», сторожам, операторам теплового пункта и медицинскому персоналу приемного отделения возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 4. ОТПУСКА

4.1. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем и согласованным с председателем Совета трудового коллектива, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3. Ежегодный основной отпуск предоставляется Работникам с различной продолжительностью календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам на основании трудового договора (эффективного контракта).

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении согласно ст. 122 ТК РФ.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев за фактически отработанное время.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- 56 календарных дней социальному педагогу, педагогу – психологу, логопеду, инструктору по труду, музыкальному руководителю, преподавателю, педагогу-организатору, руководителю физического воспитания, мастеру производственного обучения. Продолжительность отпуска данной категории лиц устанавливается Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 (ред. от 23.06.2014г):

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального Закона РФ № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- 28 календарных дней остальным работникам.

4.5. Предоставляются следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- 1) дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате продолжительностью – 8 календарных дней в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 года.

- 2) дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,

утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22:

– медицинским сестрам – в количестве 14 календарных дней;

3) работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск устанавливается в соответствии с Приложением № 3.

4.6. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

4.8. Ежегодный отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

4.9. Предоставляется ежегодный отпуск по желанию Работника в удобное для них время:

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работодателем только по заявлению работника.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определённые настоящим коллективным договором и законодательством.

4.12. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы представляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 127 Трудового Кодекса Российской Федерации в количестве 35 календарных дней, работающим инвалидам до 60 календарных дней в год. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

Работникам по их заявлениям предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в количестве 5 календарных дней в следующих случаях:

– в связи заключением брака;

– родителям при бракосочетании детей;

– в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);

– в связи с рождением ребёнка;

– призыва сына в армию – до 5 календарных дней, в том числе 3 оплачиваемых дня;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

– Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

– По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск /или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.13. Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет всем работникам нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год;

Нерабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка. Средний заработок рассчитывается в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Также на этот период необходимо сохранить за сотрудником место работы. Данные обязанности установлены ч.1,2 ст. 185.1 ТК РФ.

4.14. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

4.15. Работодатель предоставляет отпуск Работнику в соответствии и порядком, установленным статьями 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

4.16. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда Работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу в ночное время производится в размере 60 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) следующим работникам;

- Социальный педагог отделения СВК «Молодежный» № 1 № 2;
- Сторож хозяйственного обслуживающего персонала;
- Медицинская сестра (мед брат) приемного отделения;
- Оператор бойлерной хозяйственного обслуживающего персонала.

5.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

Оплата труда каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера

5.3. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основе Положением об оплате труда учреждения, разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных.

бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее - Примерное положение), утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр (далее - министерство); приказа министерства «О внесении изменений в Примерное положение» от 14.01.2019 № 53-4/19-мпр. «О внесении изменений в Примерное положение» от 26 декабря 2019 года №53-323/19мпр. (Приложение № 2).

5.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: аванс не позднее 20 числа текущего месяца; окончательный расчёт не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

5.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника.

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

Выплата 2-ой части заработной платы производится – 5-го числа месяца, следующего за исчисляемым периодом;

5.6. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме (расчетный лист) известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Должностные оклады руководителей, специалистов учреждения устанавливаются на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее - Примерное положение), утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр (далее - министерство); приказа министерства «О внесении изменений в Примерное положение» от 14.01.2019 № 53-4/19-мпр. приказа министерства «О внесении изменений в Примерное положение» от 26 декабря 2019 года №53-323/19мпр.

5.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

5.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.11. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.12. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего

заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

5.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

5.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.15. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

5.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.18. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника в соответствии.

5.19. При временной нетрудоспособности в соответствии со работодателем выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

5.20. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

5.21. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

5.22. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

РАЗДЕЛ 6. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.

6.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Учреждения определяет работодатель.

6.2. Работодатель вправе предоставить работнику возможность пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификаций.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшее или среднее профессиональное заведение работодатель обязан предоставить им гарантии и компенсации в соответствии со ст.173-177 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель в соответствии со ст. 209-231 Трудового Кодекса РФ по охране труда обязуется:

- Осуществлять комплекс мероприятий по охране труда, направленных на безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников;

- Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства не менее 0.2 % суммы затрат на производства продукции, от фонда оплаты труда;

- Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих и руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

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

- Установить постоянный контроль за проведением в срок медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр согласно приложению 5;

- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также медицинских противопоказаний, обязательных психиатрических освидетельствований.

- Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно приложению 7;

- Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил.

инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

- Проводить мероприятия по улучшению охраны труда в период действия коллективного договора согласно плана (Приложение 4);

- Осуществлять пересмотр разработанных инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива не реже, чем один раз в пять лет ;

- Проводить специальную оценку труда (СОУТ) и знакомить с её результатами работников в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. за № 426;

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет:

- Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи;

- Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

7.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Работники имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда .

РАЗДЕЛ 8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в сроки, установленные действующим законодательством РФ.

8.2. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам о труде, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам в порядке, установленном ст. 384 ТК РФ.

9.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда и заработной платы, заключения, изменения и выполнения Коллективного договора по вопросам социально – трудовых отношений.

9.3. При условии выполнения обязательств Коллективного договора в течение срока действия, работники обязуются не организовывать и не поддерживать различных актов протеста, в том числе забастовок.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. В соответствии со ст.51 Трудового Кодекса РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами заключившими его, а также государственные органы надзора за соблюдением трудового законодательства.

10.2. Текст настоящего Коллективного договора доводится до всех сведения работников учреждения после его подписания.

10.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определённые законодательством.

10.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его заключения. Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

10.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.6. При смене формы собственности Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора(эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

10.9. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ГК РФ.

10.10. За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора и за нарушения или невыполнение коллективного договора может повлечь ответственность работодателя в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях. Привлечение к данному виду ответственности относится к полномочиям инспекции труда.

РАЗДЕЛ 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям .

11.2. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, год.

11.3. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.4. Порядок применения дисциплинарного взыскания осуществляется .

11.5 В случае выявления работника в состоянии алкогольного опьянения на территории Учреждения должен пройти проверку физического состояния на приборе Алкотест.

11.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

11.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.8. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

12.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективном договоре.

12.2. Изменения и дополнения к Коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.4. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель обязан в семидневный срок со дня подписания направить на уведомительную регистрацию в орган по труду, по месту нахождения организации.

12.5. В соответствии со ст.55 Трудового Кодекса РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.