

Российская Федерация
Иркутская область
Администрация Усть-Ордынского Бурятского округа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Дом-интернат для престарелых и инвалидов п. Усть-Ордынский»
на 2021-2024 гг.

669001
Иркутская область
Эхирит-Булагатский район,
п. Усть-Ордынский,
ул. Первомайская, 39

Срок действия
Коллективного договора
с 02.04.2021 г.
по 01.04.2024 г.

Общее количество работников -121 человек

Принят на общем собрании трудового коллектива
ОГБУСО «Дом –интернат для престарелых и инвалидов
п. Усть-Ордынский»
протокол №1 от 02.04.2021 г.

От работодателя:
Директор ОГБУСО «Дом –интернат
для престарелых и инвалидов
п. Усть-Ордынский»
О.С. Колыхалова



От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива ОГБУСО «Дом-
интернат для престарелых и
инвалидов п. Усть-Ордынский»
_____ З.М.Ханхасаева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации МО
«Эхирит-Булагатский район»

Регистрационный № 4/21 от « 09 » апреля 2021 г.

Консультант по охране труда
Комитета по финансам и экономике
администрации МО «Эхирит-Булагатский район» _____ /В.А.Алексеева/



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ОГБУСО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов п. Усть-Ордынский» Колыхаловой Ольги Сергеевны, действующей на основании Устава и представляющей интересы Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива Ханхасаевой Зои Максимовны. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и учреждением в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Совет трудового коллектива, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников в лице председателя Совета трудового коллектива Ханхасаевой Зои Максимовны ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется действующей двусторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст.41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и на официальном сайте учреждения)

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение качества, производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных целей;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ст.196 ТК);

2.2.6 предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, предоставлять по требованию отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.2.7 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности ОГБУСО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов п. Усть-Ордынский», трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК);

2.3.6 как минимум, выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

2.3.8 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.4 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам, принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.5 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.6 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.7 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК) за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю, за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК), за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.4.8. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней

необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);

2.6. Работник имеет право:

2.6.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.6.2 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.3 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.4 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.5 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.6.6 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.7 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.8 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с Советом трудового коллектива. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК);

3.2.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством (ст.53, 59 ТК);

3.2.6 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу) в случае производственной необходимости;

3.2.8 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют: а) семейные при наличии двух и более иждивенцев; б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); в) проработавшие в учреждении 10 лет; г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для женщин - 36 часов согласно постановления ВС РСФСР от 01.11.1990г № 298\ 3-12 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, с 13⁰⁰ до 14⁰⁰ ч., согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.3. В связи с непрерывным циклом работы учреждения, необходимостью постоянного предоставления социальных услуг, постоянного надзора за получателями социальных услуг, невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания, для отдельных профессий и должностей работников учреждения устанавливается режим рабочего времени, отличный от нормального с включением времени отдыха и приема пищи в рабочее время. Местом отдыха и приема пищи для работников перечисленных профессий и должностей являются рабочие места и специально оборудованные места в подразделениях.

4.4. В зимнее время года уборщикам территории и грузчикам (во время погрузочно-разгрузочных работ на открытом воздухе) предоставляется дополнительные перерывы в работе на 10 минут после 50 минут работы для отдыха и обогрева. Время дополнительного отдыха включается в рабочее время.

4.5. Нерабочие праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий

катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

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

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам Учреждения за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в количестве 8 календарных дней (по Федеральному Закону «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Для медицинских работников продолжительность дополнительных отпусков устанавливается в количестве 14 дней согласно Постановления Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г.

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК).

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК). Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК).

4.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК).

Раздел 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

5.1.2. Заработную плату выплачивать в безналичной форме, не реже чем два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца согласно заработного проекта учреждения и по заявлению работника перечислять на его персональный карт-счет в банке-эмитент.

5.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.4. Повременную систему оплаты труда устанавливать по категориям работников.

5.1.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в фиксированной сумме или процентах от оклада и определяется исходя из особенностей дополнительных работ, т.е. от объема, сложности, сроков выполнения, нагрузки на работника с учетом основной работы. Рассматриваемая надбавка за совмещение учитывается в целях начисления НДФЛ, уплаты страховых взносов работодателем, при расчете среднего заработка для начисления пособий по нетрудоспособности, отпускных, страховых выплат

5.1.6. При наличии средств фонда оплаты труда установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

5.1.7. Установить систему надбавок стимулирующего характера:

- за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения - в размере 20% должностного оклада за первые три года и 10% за последующие два года, но не более 30% должностного оклада;
- за работу с опасными и особо тяжелыми условиями труда в размере 15-25% должностного оклада;

5.1.8. Ввести суммированный учет рабочего времени для работников, работающих по сменному графику. Учетный период считать три месяца.

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.3. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК).

5.4. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.5. Компенсация за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 60 процентов часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись

соответствующие работы согласно положения об оплате труда работников ОГБУСО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов п.Усть-Ордынский» (Приложение №4)

5.6. Совет трудового коллектива обязуется:

5.6.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.6.2 требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

5.6.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

5.6.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в подразделениях учреждения, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации охраны труда и уголка охраны труда». Создает на паритетной основе из представителей работодателя и Совета трудового коллектива комиссию по охране труда. Обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.3 Работодатель обеспечивает разработку по согласованию с Советом трудового коллектива и утверждает Правила и инструкции по охране труда (Приложение №5);

6.4 Работодатель обеспечивает проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.5 Работодатель вправе запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК);

6.6 Работодатель обеспечивает работников комплектами спецодежды, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем согласно акта специальной оценки труда (Приложение №2).

6.7. Работодатель обеспечивает проведение поэтапной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Совета трудового коллектива соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК).

6.8. За работниками остается выбор дальнейшего введения электронных и бумажных трудовых книжек до 31.12.2020 года. С 01.01.2021 года вновь принятые работники, не имеющие трудового стажа будут оформлены по электронным трудовым книжкам

согласно ст.2 Федерального закона от 16.12.2019г. №439-ФЗ «О введении электронных книжек»

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.2. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2ТК);

7.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.4. внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.5. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.6. при направлении работников в служебные командировки работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 и 168 ТК РФ) в соответствии с «Положением о служебных командировках».

7.7. на работников учреждения, совмещающих работу с обучением, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 177 ТК РФ.

7.8. при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, размеры которого и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

7.9. стороны пришли к соглашению о замене заболевшего работника другим работником. При этом заболевший или его родственники обязаны сообщить работодателю (специалиста по кадрам) о его невыходе на работу не позже первого дня болезни.

7.10. при направлении работника работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ).

7.11. на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

7.12. работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.14. работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.2. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 лет.

8.3. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до пяти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение или усыновление ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

8.4. работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

-работающим инвалидам - до 60 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 - до 14 календарных дней;

8.4. работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

8.5. женщинам (в отдельных случаях, мужчинам), воспитывающим школьников (1-11 классы), предоставлять 3 часа, в День знаний 1 сентября (другое число начала учебного года), в День последнего школьного звонка.

8.6. в соответствии со ст. 262 ТК РФ работодатель предоставляет дополнительные выходные дни:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

-Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно советом трудового коллектива по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14

9.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением;

9.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что Совет трудового коллектива учреждения, представляя интересы работников, принимает на себя обязательства, в частности:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников в случае, если они уполномочили Совет трудового коллектива учреждения представлять их интересы.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации сотрудников.

10.1.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.1.9. С нарушителями учебной и производственной дисциплины Совет трудового коллектива проводит в рамках своей компетенции разъяснительную работу о соблюдении требований Устава колледжа и Правил внутреннего трудового распорядка.

10.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин и в иных случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

10.3. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

10.4. Равным образом считаются прогульщиками работники, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

10.5. Дисциплинарные взыскания налагаются приказами директора Учреждения.

10.6. Администрация Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение Совета трудового коллектива учреждения.

10.7. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

10.8. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая болезни работника или пребывания его в отпуске.

10.9. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка.

10.10. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.11. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (ст.43 ТК). По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

10.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

10.4. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Директор ОГБУСО «Дом-интернат
для престарелых и инвалидов
п.Усть-Ордынский»

 О.С. Колыхалова
« 02 » 04 2021 г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

 З.М. Ханхасаева
« 02 » 04 2021 г.