



1

УТВЕРЖДЕН
общим собранием трудового коллектива
ГКУСО ПК «Осинский детский дом-интернат
для умственно отсталых детей»
« 13 » декабря 2022 г.

Представитель работников
Председатель Совета трудового коллектива
ГКУСО ПК «Осинский детский дом-
интернат для умственно отсталых детей»

Л.Ф. Кашина

« 13 » декабря 2022 г.

Представитель работодателя
Директор ГКУСО ПК «Осинский
детский дом-интернат для умственно
отсталых детей»



Н.И. Калашников

« 13 » декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного учреждения
социального обслуживания Пермского края
«Осинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»
618120, Пермский край, г. Оса, ул. Мелентьева, д.3

на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Пермского края «Осинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Кашиной Лилии Фаритовны и директор учреждения Калашников Николай Иванович, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы государственного казенного учреждения социального обслуживания Пермского края «Осинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей».

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

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя, наименования учреждения. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества

учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся в качестве приложения к коллективному договору. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и прежними положениями коллективного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны обязуются строить взаимоотношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение 3-х лет.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников учреждения, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны договорились:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций.

2.1.4. Проводить взаимные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- принимать меры по стабильности в работе учреждения;
- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников учреждения, с учетом мнения Совета трудового коллектива;
- предоставлять Совету трудового коллектива информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2.2.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы всех работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;
- разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанным в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе оплаты труда, Положением о стимулирующих выплатах и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации и др.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

3.7. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работников и штатов, рассматриваются с участием Совета трудового коллектива.

3.9. Не позднее, чем за два месяца до службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.10. Допускается работа по совместительству в своем учреждении при наличии свободных ставок и разрешается совмещение профессий в том случае, если это не ведет к ухудшению показателей результатов труда.

3.11. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с гл.60 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется в порядке, предусмотренном гл.61 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, графиками сменности.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

Для отдельной категории работников (воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра, сиделка) рабочая неделя устанавливается с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельной категории работников продолжительность рабочего времени определяется в порядке, предусмотренном законодательством (ст. ст. 333, 92 ТК РФ, ст.22 Закона РФ от 2 июля 1992 г. N 3185-I «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»):

Логопед	– 18 часов в неделю
Учитель-дефектолог	– 20 часов в неделю
Педагог-психолог	– 36 часов в неделю
Воспитатель	– 25 часов в неделю
Педагог дополнительного образования	– 18 часов в неделю
Помощник воспитателя	– 36 часов в неделю
Заведующий отделением (медицинским, милосердия)	– 36 часов в неделю
Медицинский персонал (медицинская сестра, врач, инструктор по лечебной физкультуре)	– 36 часов в неделю
Музыкальный руководитель	– 24 часа в неделю
Социальный педагог	– 36 часов в неделю
Методист	– 36 часов в неделю
Сиделка	– 36 часов в неделю

4.4. Для работника, являющегося инвалидом I или II группы, трудовым договором (соглашением к трудовому договору) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч.1 ст. 92 ТК РФ).

4.5. Работодатель имеет право привлекать работников администрации и хозяйственной службы к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни, компенсируемые предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, без дополнительной оплаты.

4.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и в последствии, с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

4.7. В соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени для работников, занимающих следующие должности:

воспитатель
помощник воспитателя
медицинская сестра
сиделка.

Учетный период для суммированного учета – 1 месяц.

4.8. В соответствии со ст. ст. 96, 99, 113, 259 ТК РФ направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной, ночной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия следующих работников:

- женщины, имеющие детей до трех лет;
- сотрудник-инвалид;
- сотрудник, воспитывающий без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекун детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудник, воспитывающий детей до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- сотрудник, имеющий трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.9. Направление сотрудника-инвалида, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет в служебную командировку допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работник-инвалид, женщина, имеющая детей в возрасте до трех лет должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. ст. 167, 259 ТК РФ).

4.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Для работников, работающих по скользящему графику, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (ст. 108 ТК РФ).

4.11. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч.5 ст.23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 122 ТК РФ).

4.14. В соответствии со ст. 117 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда за фактически отработанное время следующим работникам:

Заведующий отделением (медицинским, милосердия) - 35 календарных дней;

Врач-педиатр, врач-психиатр - 35 календарных дней;

Старшая медицинская сестра - 35 календарных дней;

Медицинская сестра по массажу - 35 календарных дней;

Медицинская сестра диетическая - 35 календарных дней;

Медицинская сестра по физиотерапии - 35 календарных дней;

Медицинская сестра – 35 календарных дней;

Инструктор по лечебной физкультуре – 35 календарных дней;

Помощник воспитателя - 7 календарных дней;

Сиделка - 7 календарных дней;

Дежурный по режиму – 7 календарных дней.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. ст. 120, 125 ТК РФ).

4.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была

произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала позднее, чем за две недели до его начала.

4.18. В соответствии со ст. ст. 128, 263, 116 ч.2 ТК РФ на основании письменного заявления работника работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающему пенсионеру по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающему инвалиду – до 60 календарных дней в году;

- работнику в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему звание «Ветеран труда» - до 30 календарных дней в году;

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется один день отдыха в День знаний (1 сентября).

Продолжительность дополнительных отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным оплачиваемым отпуском или по желанию предоставляться отдельно, суммирование этих отпусков допускается не более чем за один год.

4.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.20. В связи с производственной необходимостью, работникам в должности учитель-дефектолог, логопед, воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра, сиделка, дежурный по режиму продолжительность рабочей смены в предпраздничный день не уменьшается на один час, а переработка в размере один час по их заявлению компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, Положением о стимулирующих выплатах, а также в соответствии с отраслевыми нормами оплаты труда.

5.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.3. Выдача расчетных листов каждому работнику с указанием начисления и удержаний заработной платы производится не позднее, чем за один день до срока выдачи заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

При задержке заработной платы по вине работодателя работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

5.5. В случае совпадения дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплата денежных средств производится на 1-2 дня раньше установленного срока выдачи заработной платы.

5.6. Работодатель вправе установить отдельным работникам надбавку к должностным окладам за срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, увеличение объема выполняемой работы, за ненормированный рабочий день, за интенсивность работы в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Работодатель обязуется производить выплату стимулирующего характера работникам за непрерывный трудовой стаж работы в учреждении:

- от 3-х до 5-ти лет – 20% от должностного оклада;
- от 5-ти лет – 30% от должностного оклада.

5.8. Работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг – в размере 25 % оклада (должностного оклада).

5.9. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4 % должностного оклада (ст.147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Пермский край, Осинский район) – в виде районного коэффициента в размере 15 процентов (ст. 148 ТК РФ);
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере 100% за час работы (ст.153 ТК РФ);
- выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) – в размере 50% от оклада за час работы (ст.154 ТК РФ);
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором (ст.151 ТК РФ).

5.10. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского, педагогического и прочего персонала, устанавливается доплата по окладу совмещаемой должности с выплатой за вредные условия труда в размере 4 % и за непрерывный стаж работы согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

5.11. Должностной оклад работников формируется из оклада в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.12. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок в соответствии со ст.144 ТК РФ.

5.13. Премирование, выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о стимулирующих выплатах и выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы.

5.14. За счет экономии фонда заработной платы работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (рабочей смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющими обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах фонда заработной платы, но не менее 10% от основной ставки, с выплатой за вредные условия труда в размере 4% по окладу совмещаемой должности.

Производить доплату педагогам, совмещающим основную работу с руководством методических объединений в размере 10% от основного оклада.

Производить доплату педагогам, совмещающим основную работу с выполнением обязанностей начальника летнего лагеря труда и отдыха в размере не менее 20% от должностного оклада.

5.15. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных ст.168 ТК РФ.

5.16. На основании нормативных документов производить работникам перерасчет среднего заработка, исчисляемого для отпускных, на коэффициент повышения оклада до начала отпуска или во время отпуска.

5.17. Оплата основного и дополнительного отпусков производится не позднее, чем за три дня до их начала.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.18. Премия и выплаты поощрительного характера выплачиваются работнику согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.19. Работникам оплачивается сверхурочная работа за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.20. При возникновении у работника права на изменение оклада в период нахождения его в отпуске или в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом новых условий оплаты труда производится работнику независимо от даты окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников в соответствии с федеральными законами Российской Федерации.

6.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» своевременно предоставлять достоверные сведения в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации о стаже и заработной плате работников.

6.4. Организовать распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников через комиссию по предоставлению путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление согласно Закону Пермского края от 04.09.2017 г. N 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

6.5. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные по сравнению с ТК Российской Федерации гарантии, виды социальной помощи и выплаты за счет экономии фонда оплаты труда.

6.6. Юбилеям (50, 55, 60, 65 лет) вручать благодарственное письмо и производить единовременное премирование при стаже работы в учреждении:

От 5 до 10 лет – 1000 рублей;

От 10 до 15 лет – 2000 рублей;

Свыше 15 лет – 3000 рублей.

6.7. Работникам, завершившим трудовую деятельность (женщины – 60 лет, мужчины – 65 лет), вручать благодарственное письмо и единовременное премирование при стаже работы в учреждении:

Свыше 5 лет до 10 лет – 0,5 оклада;

Свыше 10 лет до 20 лет – 1 оклад;

Свыше 20 лет – 1,5 оклада.

6.8. Оказывать работникам единовременное премирование к Дню социального работника при стаже работы в учреждении:

Свыше 6-ти месяцев до 3-х лет - 1000 рублей;

Свыше 3-х лет до 10-ти лет - 1500 рублей;

Свыше 10-ти лет до 20-ти лет - 2000 рублей;

Свыше 20-ти лет - 2500 рублей.

6.9. Выплаты, предусмотренные в п. 6.6. и 6.8. могут быть увеличены по соглашению между работодателем и Советом трудового коллектива.

6.10. В пределах экономии фонда оплаты труда производить единовременную материальную выплату работникам в следующих случаях:

- за рождение ребенка – 5000 рублей (на основании копии свидетельства о рождении);

- смерти близких родственников: супруга (супруги), родителей, детей – 5000 рублей (на основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственную связь);

- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

6.11. На основании письменного заявления работников по согласованию с работодателем, работодатель предоставляет дополнительные дни отдыха с сохранением за ними места работы и среднего заработка в следующих случаях:

- работникам при прохождении диспансеризации – один рабочий день один раз в три года (ст.185.1 ТК РФ);

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации - один рабочий день один раз в год (ст.185.1 ТК РФ);

- работникам предпенсионного возраста и работникам, которые являются получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации - два рабочих дня один раз в год (ст. 185.1 ТК РФ);

- работникам в случае сдачи ими крови или ее компонентов – один дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст.186 ТК РФ).

6.12. Выделять транспорт работникам для коллективных поездок, организуемых Советом трудового коллектива с предварительной оплатой за ГСМ.

6.13. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

6.14. Организовывать культурно-развлекательные программы неработающим пенсионерам учреждения к Дню пожилого человека.

6.15. Выделять средства для поощрения участников и победителей профессиональных смотров-конкурсов «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе.

6.16. Работникам, впервые получающим образование соответствующего уровня, обучающимся с отрывом от основной работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

6.17. Организовывать совместно с Советом трудового коллектива для работников учреждения праздники: 8 марта, 23 февраля, День социального работника.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

7.1.2. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.3. Предоставлять Совету трудового коллектива информацию об организации охраны труда и условий труда, обо всех несчастных случаях, произошедших в учреждении.

7.1.4. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст.214 ТК РФ).

7.1.5. Обеспечивать контроль за своевременным (не реже 1 раза в год) прохождением флюорографического обследования работников.

7.1.6. Своевременно обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими и моющими средствами по установленным нормам.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.214 ТК РФ);

7.1.9. Приостановить работы в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников и эксплуатации зданий и оборудования - до устранения этой угрозы (ст.214 ТК РФ).

7.1.10. Незамедлительно информировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ).

7.1.11. Приостановить работы на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).

7.1.12. Соблюдать нормы по охране труда, регулирующих обслуживание персональных компьютеров и организации работы на них, в том числе установленных технологических перерывов.

7.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ);

7.1.14. Проводить расследования и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст.214 ТК РФ).

7.1.15. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.1.16. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.17. Отстранить от работы (не допускать к работе) сотрудника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст.76 ТК РФ).

7.1.18. Проводить обучение по охране труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации (ст.214 ТК РФ).

7.1.19. Организовывать иммунизацию работников против инфекционных заболеваний, актуальных для Пермского края, включенных в Национальный календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

7.1.20. Организовывать прохождение работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

7.1.21. Создавать при приеме на работу инвалида (или при признании сотрудника таковым) подходящих для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст.214 ТК РФ);

7.1.22. Работодатель имеет право:

- контролировать безопасность работ с помощью оборудования для дистанционной видео-, аудиозаписи производственных процессов и обеспечивать хранение полученной при помощи такого оборудования информации (ст. 214.2 ТК РФ);

- вести электронный документооборот в области охраны труда (ст. 214.2 ТК РФ);

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов надзорным органам, которые наделены полномочиями на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (государственным инспекциям труда) (ст. 214.2 ТК

РФ).

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев.

7.2.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.4. Незамедлительно поставить в известность руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения (ст. 215 ТК РФ).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01 января 2023 года, сохраняет свое действие в течение всего срока.

8.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

8.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со ст.51 ТК Российской Федерации.

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

8.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение десяти дней с момента его подписания.

8.6. Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности и торговли Пермского края в течение семи дней со дня подписания.