

«СОГЛАСОВАНО»

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СОГБУ «Жуковский
психоневрологический интернат
с обособленным спецотделением»

О.В. Стрелкова



«01» апреля 2022 года

«01» апреля 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**СОГБУ «ЖУКОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ С
ОБОСОБЛЕННЫМ СПЕЦОТДЕЛЕНИЕМ»**

УТВЕРЖДЕН

на собрании трудового коллектива

«01» апреля 2022 года

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон	4
3. Производственно-экономическая деятельность учреждения	7
4. Социальные гарантии и льготы	19
6. Внесение изменений и дополнений в Договор	19
7. Заключительные положения	20
8. Приложение к Коллективному Договору № 1	21
9. Приложение к Коллективному Договору № 2	22

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) на 2022-2024 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Жуковский психоневрологический интернат с обособленным спецотделением» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Стороны Договора:

Работодатель – СОГБУ «Жуковский психоневрологический интернат с обособленным спецотделением» в лице директора, действующего на основании Устава.

Работники, в лице председателя (в соответствии со ст. 29 ТК РФ) первичной профсоюзной организации Профсоюза СОГБУ «Жуковский психоневрологический интернат с обособленным спецотделением» (далее Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюза, уполномоченного в установленном порядке подписывать Коллективный договор и вносимые в него изменения.

1.2. Цели и предмет заключения Договора:

Основными целями заключения Договора являются повышение эффективности работы Учреждения, усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности, обеспечение мотивации труда работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об улучшении условий труда и его оплаты, социальных гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем работникам Учреждения.

В основу настоящего Договора положены Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, законы и иные нормативные федеральные и региональные акты. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и расходов на соответствующий финансовый год.

Ни одна из сторон Договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон

2.1. Основные права работников:

Все работники наделены правами, установленными действующим законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, условиям безопасности труда;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- контроль выполнения настоящего Коллективного договора.

2.2. Основные права Работодателя:

Работодатель в трудовых отношениях с работниками реализует свои права в соответствии с законодательством, настоящим Коллективным договором, в том числе право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законом;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя, клиентов Учреждения и других

работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и настоящего Коллективного договора;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законом;
- не выплачивать работнику стимулирующих выплат полностью или частично при наличии дисциплинарного взыскания (если в локальных нормативных актах предусмотрено, что указанные выплаты при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий не производятся);
- уволить работника (ст.81 ТК РФ);
- контролировать выполнение настоящего Коллективного договора;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3. Обязанности сторон:

- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения, участвовать в разработке соответствующих локальных нормативных актов, программ, рекомендаций;

- обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работникам.

Принимать совместные меры, направленные на:

- повышение эффективности работы;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников;
- повышение профессионального уровня работников.

Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.4. Обязанности Работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведении инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверке знаний по охране труда;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а так же доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- знакомить всех поступающих на работу с настоящим Коллективным договором;
- рассматривать представления представителя первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению;
- производить оплату за предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр по фактическим расходам после заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу на основании представленных документов, подтверждающих расходы;
- способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, установленные законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим коллективным договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о наступлении временной нетрудоспособности;

- листок нетрудоспособности должен быть представлен работником в отдел кадров Учреждения в день выхода на работу;

- сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю об обстоятельствах, при которых наступает необходимость продления или перенесения отпуска;

- не разглашать информацию, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей;

- способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел 3. Производственно-экономическая деятельность Учреждения.

3.1. Заключение трудовых договоров.

При приеме гражданина на работу Работодатель обязан заключить с ним трудовой договор в письменном виде (срочный или бессрочный).

При заключении срочного трудового договора в нем указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на определенный срок в соответствии с действующим законодательством.

В трудовом договоре указывается:

фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы с указанием структурного подразделения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада, должностного оклада работника, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника согласно графику сменности он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя), условия труда на рабочем месте, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора, в него не были включены какие-либо сведения из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

об уточнении места работы или о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При изменении у работника существенных условий трудового договора Работодателем должны быть внесены соответствующие изменения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работодатель берет на себя обязанность соблюдать установленные требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

3.2. Рабочее время, время отдыха.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым законодательством и не может превышать 40 часов в неделю.

Длительность работы Учреждения:

Учреждение функционирует по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

При сменной работе работник выходит на работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

Для работников со сменным режимом работы ведется суммированный учет рабочего времени (квартал), согласно локальному нормативному акту Учреждения.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

В соответствии со ст.105 ТК РФ на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для питания невозможно, работнику обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

На работах, где по условиям работы есть необходимость постоянного непрерывного обслуживания граждан, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, оформляется приказом директора. Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется действующим законодательством.

Для работников Работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю продолжительностью:

Мужчинам устанавливается 40-часовая рабочая неделя (за исключением медицинских работников):

начало 8.00 окончание 17.00;

Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя:

начало 8.00 окончание в 16.12.

Всем сотрудникам учреждения устанавливается обеденный перерыв: с 12.00 до 12.48, которое не включается в рабочее время.

Режим рабочего дня может быть изменен по заявлениям работников, которые рассматриваются администрацией Учреждения индивидуально.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному дню (суббота, воскресенье), нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, установленные в соответствии с действующим законодательством.

Контроль учёта рабочего времени осуществляется руководителями структурных подразделений, специалистом по кадрам.

Предоставление ежегодных отпусков:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, который составляет 3 (три) календарных дня (Приложение №1).

В случае, когда работнику дополнительный отпуск предусмотрен по нескольким основаниям, предоставляться он будет по одному из них.

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График обязателен, как для Работодателя, так и для работника.

По соглашению 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить 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, 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;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

Установить период летнего времени для графика отпусков – с 1 мая по 30 сентября. Летний отпуск предоставляется работнику не чаще, чем один раз в два года в пределах рабочего периода.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их

рассмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сокращения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

3.3. Переводы работников

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ – 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.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Переводом работника на другую работу считается любой случай поручения работнику временно или постоянно трудовых обязанностей, при которых у работника меняются существенные условия трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72¹ ТК РФ).

По соглашению, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока

перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организованного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При вышеперечисленных переводах, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72² ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (ст. 73 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), 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.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса (ст.74 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня (ст.60² ТК РФ).

3.4. Оплата труда.

Зарплата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об

утверждения Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Положением об оплате труда работников СОГБУ «Жуковский психоневрологический интернат с обособленным спецотделением».

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы регулируются нормами статьи 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Выплату заработной платы Работодатель производит перечислением средств на указанный работником счет в банке, согласно заключенного учреждением договора. По письменному заявлению работника его заработная плата может перечисляться на указанный им счет в другом банковском учреждении, связанные с этим издержки Работодателя относятся за счет работника и удерживаются из его заработной платы при соответствующем перечислении.

Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы производится в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации – 22-го числа (за первую половину месяца) и 7-го числа (за вторую половину месяца) каждого месяца. Дата выдачи заработной платы может быть перенесена на другую дату по согласованию с Отраслевым органом. При совпадении даты выплаты заработной платы с общим выходным (для пятидневной рабочей недели) или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, в выходные и праздничные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени работника), работу в ночное время (за исключение случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время) производится сверх минимального размера оплаты труда.

Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то гарантии и компенсации работнику не устанавливаются.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Работодатель осуществляет оплату труда работникам Учреждения в соответствии с заключенными трудовыми договорами и Положением об оплате труда работников.

Работникам, отработавшим установленную месячную норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности, гарантируется заработная плата (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат), не ниже размера минимальной заработной платы.

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.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенной заработной платы за первую половину месяца, выданной в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ);

3.5. Гарантии в области занятости, переобучения, при возможном высвобождении.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). Работодатель оказывает содействие в переподготовке и повышении квалификации работников за счет средств Учреждения, в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.6. Охрана труда.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Гарантия безопасных и безвредных условий труда является обязанностью Работодателя, которая обеспечивает условия труда на рабочем месте, безопасность оборудования, наличие средств защиты, соответствие санитарно-бытовых условий требованиям нормативных актов по охране труда. Приказом по учреждению создается комиссия по охране труда. В целях улучшения и оздоровления условий труда, режима труда и отдыха, снижения травматизма Работодатель обязуется:

- ежегодно организовывать обучение работников Учреждения по охране труда;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).
- обеспечивать финансирование всех работ и мероприятий по охране труда в соответствии со с планом финансово-хозяйственной деятельности финансирования мероприятий по охране труда;
- проводить систематическую работу по улучшению условий труда, обеспечивающих охрану труда на высоком уровне;

- обеспечивать обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- обеспечивать средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении;
- проводить первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда, согласно требованиям действующего законодательства;
- обеспечивать за счет средств Работодателя в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви (приложение № 2).
- члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране труда.

3.7. Порядок решения трудовых конфликтов.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников создается комиссия по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем.

Комиссия по трудовым спорам действует в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными законодательными актами.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 4. Социальные гарантии и льготы.

4.1. Работодатель:

- своевременно уплачивает страховые взносы во внебюджетные фонды;
- обеспечивает (при наличии технических возможностей) доставку работников к месту работы по маршруту: г. Смоленск «Колхозная площадь» — «1-ая городская клиническая больница» — остановка «Спортивная» — остановка «Автозаводская» — с. Печерск — д. Жуково — д. Мощинки и по окончании работы — по маршруту: д. Мощинки — д. Жуково — с. Печерск — г. Смоленск — остановка «Автозаводская» — остановка «Спортивная» — остановка «1-ая городская клиническая больница» — Колхозная площадь;
- обеспечивает сотрудников транспортом для служебных поездок (при наличии технических возможностей);

Работодатель с учетом своих финансовых возможностей и в пределах выделенных средств:

- устанавливает выплату к юбилейным датам (50, 55, 60 и 65), при стаже непрерывной работы свыше пяти лет — два оклада (должностных оклада);
- предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск при стаже непрерывной работы в Учреждении свыше семи лет — пять дней.

Выше перечисленные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

Раздел 5. Внесение изменений и дополнений в Договор

Работодатель или представитель работников имеют право выступить инициатором начала переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в настоящий Договор. Представитель, инициирующий внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор, направляет другому представителю письменное уведомление о своей инициативе с приложением проекта соглашения о внесении изменений и (или) дополнений.

Представитель стороны настоящего Договора, получивший письменное уведомление, в случае, если он согласен с предложением другой стороны, не позднее пяти календарных дней уведомляет инициатора о готовности подписать предложенное соглашение без проведения каких-либо переговоров.

В случае несогласия стороны настоящего Договора с предложением о внесении в него изменений и (или) дополнений, стороны обязаны начать переговоры о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор в том же порядке и сроки, как это предусмотрено законодательством для заключения коллективных договоров.

Изменения и (или) дополнения к настоящему Договору вступают в действие в сроки и в порядке, предусмотренные законодательством.

Раздел 6. Заключительные положения

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать настоящий Договор на срок не более трех лет. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор (с приложениями) в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

Для ознакомления с текстом Договора и последующего осуществления работниками контроля выполнения настоящего коллективного договора Работодатель осуществляет его тиражирование в количестве 5 экземпляров.

Контроль за исполнением Договора осуществляется сторонами и их представителями. Для осуществления контроля стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших настоящий Договор.

Ответственность за нарушение или невыполнение Договора определяется законодательством. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном действующим законодательством.

«СОГЛАСОВАНО»

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации



«01» апреля 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СОГБУ «Жуковский
психоневрологический интернат
с обособленным спецотделением»

О.В. Стрелкова

«01» апреля 2022 года

Приложение к Коллективному Договору №1.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей сотрудников СОГБУ «Жуковский психоневрологический интернат с обособленным спецотделением»,
 которым установлен дополнительный отпуск
 за ненормированный рабочий день,
 на 2022-2024 годы

№ n/n	Наименование должности	Количество календарных дней
1	Директор	3
2	Заместитель директора по медицинской части	3
3	Заместитель директора	3
4	Главный бухгалтер	3

Приложение 2

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Врачи, фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, младшая медицинская сестра по уходу за больными, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая, санитарка сопровождающая, санитарка палатная, санитарка – ваннщица, сиделка	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Тапочки кожаные Полотенце Щетка для мытья рук	2 шт. 2 шт. дежурный до износа 1 пара 2 шт. дежурная
2	Кастелянша	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 комплект
3	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником из полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов Колпак или косынка х/б	1 шт. 2 шт. до износа 2 шт.
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук с нагрудником из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект 6 пар 2 шт.
5	Буфетчица	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук с нагрудником из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 2 шт. 2 шт.
6	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником из	1 шт. 2 шт.

		полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа 12 пар
7	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки хлопчатобумажный Фартук с нагрудником из полимерных материалов Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 комплект Дежурный Дежурные 6 пар
8	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
9	Слесарь – сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Щиток или очки защитные Средство инд. защиты ОД	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Белье нательное хлопчатобумажное или белье нательное термостойкое Фуфайка-свитер из термостойких материалов Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой	1 шт на 2 года 2 комплекта на 1 год 2 комплекта на 1 год 1 шт. на 2 года 1 пара

		маслобензостойкой подошве или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные термостойкие Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий	1 пара 4 пары дежурные дежурные до износа
11	Водители автомобиля (грузового, легкового, специального)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.
12	Заведующий центральным складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
13	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
14	Швея	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные	1 шт. 1 шт.
15	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. 1 пара 12 пар до износа
16	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих	1 шт.

	обслуживанию и ремонту зданий	производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Щиток или очки защитные Средство инд. защиты ОД	1 пара 6 пар до износа до износа
17	Экспедитор	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
18	Официант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником из полимерных материалов	1 шт. 2 шт.
19	Медицинский дезинфектор	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Сапоги резиновые Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Противогаз	1 шт. 1 пара 2 пары 2 пары до износа
20	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником из полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов Колпак или косынка х/б	1 шт. 2 шт. до износа 2 шт.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

25 (двадцать пять) листов
Директор СОГБУ «Жуковский
психоневрологический интернат
с обособленным спецотделением»

О.В. Стрелкова

01.04.2022

ДЕПАРТАМЕНТ МОЛ ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ОСЗН В СМОЛЕНСКОМ РАЙОНЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 22 » апреля 2022г
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 11К
Гл. СПЕЦИАЛИСТ Волченкова Т.В.