

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«СЫЧЕВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

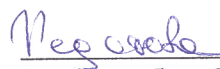
от работодателя:
ио директора



С.И. Федотов
«12» октября 2021 г.



от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации



С.И. Федотова
«12» октября 2021 г.

Утверждён
на общем собрании работников
«12» октября 2021 протокол №2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. **Стороны и назначение коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного учреждения «Сычёвский психоневрологический интернат» (именуемый далее «Работодатель»);
- работники организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту «Профком»), уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Общим положением о первичных организациях профессионального союза работников.

1.3. **Предмет коллективного договора:**

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, гарантии и льготы, представляемые работодателем. »

В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым Кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ) отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.4. **Сфера действия Коллективного договора:**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, Профсоюзная организация не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Коллективный договор утвержден на общем собрании работников и действует с 12 октября 2021 года по 11 октября 2024 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. Работодатель признаёт право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, осуществлении контроля над его выполнением.

1.7. **Обязательства сторон:**

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать сохранность имущества интерната;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с ТК РФ;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива психоневрологического интерната;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля по его выполнению;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Профком обязуется:

- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем в организации законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации;
- периодически информировать трудовой коллектив о выполнении коллективного договора;

- принимать участие в расследовании трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств по коллективному договору, а также с изменениями условий труда;
- постоянно информировать членов профсоюза о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу интерната;
- незамедлительно сообщать руководителю, профкому о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации и работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

1.8. Права сторон:

Права Работодателя:

- самостоятельно формировать фонд потребления;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Права Профкома:

- получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора;
- получать информацию от руководителя, других должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

Права членов профсоюза:

- обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально – бытовыми проблемами в профсоюзный комитет организации, территориальную и региональную организацию Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ за правовой помощью.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу определяются заключением письменного трудового договора как на неопределённый срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением временных переводов в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
- 2.4. При приёме на работу Работодатель знакомит работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника,
- 2.5. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, в случае если сокращение может привести к массовому увольнению – за 3 месяца.
- 2.6. **Стороны договорились**, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:
 - Предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии):
 - проработавших в интернате свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18 – летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 18 – летнего возраста без матери;
 - одинокие матери военнослужащих, проходящих военную службу.
- 2.7. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).
- 2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников интерната, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профкомом.
- 2.9. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.
- 2.10. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 –176 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе образование соответствующего уровня если обучение проводится по направлению учреждения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Трудовой распорядок работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ), которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома. **ПРИЛОЖЕНИЕ №1.**
- Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов для женщин, работающих в сельской местности, и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда; для работников и инвалидов 1 и 2 группы и работников от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю.
- 3.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочего дня по 8 часов для мужчин, 7,12 часов для женщин при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями суббота, воскресенье и с рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику.
- Начало работы в 8-00 часов, окончание: для женщин в 16-12 часов, для мужчин в 17-00 часов. Обеденный перерыв с 12-00 до 13-00 часов, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- 3.3. Вредные условия труда установлены согласно перечню профессий, пользующихся правом на льготное пенсионное обеспечение, работающим полный рабочий день с психическими больными, а также по результатам спец. оценки условий труда.
- 3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 3.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

- 3.6. При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории работников, ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст.104 ТК РФ) (приложение 4).
- 3.7. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.8. Одному из родителей для ухода за ребёнком инвалидом (до достижения возраста 18 лет) предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ).
- 3.9. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
- 3.10. Очередность предоставления *оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст.123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.
- 3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.
- 3.13. По соглашению работника с Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 3.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме категорий работников, указанных в ст.126 ТК РФ.
- 3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сверх отпуска продолжительностью 28 календарных дней, на основании специальной оценки труда (ст.117 ТК РФ, ФЗ от 28.12.2013 №421) (приложение 3).
- 3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется согласно ст.119 ТК РФ (приложение 2).
- 3.17. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
 - 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
 - 7 января - Рождество Христово;
 - 23 февраля - День защитника Отечества;
 - 8 марта - Международный женский день;
 - 1 мая - Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая - День Победы;
 - 12 июня - День России;
 - 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.18. **Стороны пришли к соглашению**, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- свадьба самого работника - до 5 календарных дней;
- свадьба детей - 3 календарных дня;
- рождение ребёнка в семье - 5 календарных дней;
- проводы сына в Армию - 3 календарных дня;
- сопровождение детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- смерть близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - до 5 календарных дней.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10 марта 2006г. №130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009г. №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. №152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня.2006 №217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных», Приказа Главного управления социальной защиты населения Курганской области от 25.03.2008г №559 «Об утверждении рекомендаций по установлению выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений социального обслуживания населения», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, содержащими нормы трудового права и применяется для определения заработной платы работников государственного бюджетного учреждения «Сычевский психоневрологический интернат» (далее бюджетное учреждение).

Оплата труда работников производится на основании отраслевой системы оплаты труда и предусматривает оплату труда работников бюджетного учреждения на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) определяются исходя из размера базовой единицы в сумме 4708,00 рублей на дату заключения коллективного договора.

Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке правительством Курганской области.

Отраслевая система оплаты труда работников бюджетного учреждения включает следующие элементы:

- **Базовый оклад** (базовый должностной оклад), **оклад** (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;
- **Выплат компенсационного характера:**
 - выплаты работникам, занятым на работах с особо опасными для здоровья и вредными условиями труда (коэффициент особых условий работы);
 - выплаты за работу по типу государственного учреждения социального обслуживания населения (коэффициент специфики работы);
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- **Выплаты стимулирующего характера:**
 - выплаты за интенсивность, трудоемкость выполняемой работы (коэффициент сложности);
 - выплаты с учетом критериев качества оказанных услуг (коэффициент качества);

- выплаты с учетом уровня профессиональной подготовленности (персональный коэффициент);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (коэффициент стажа работы);
- выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Размеры базовых коэффициентов, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно таблицам.

4.2.1. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением медицинских услуг в государственных учреждениях		
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,04-1,08	Санитарка; сестра - хозяйка
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	1,1	Инструктор по лечебной физкультуре
2 квалификационный уровень	1,2	Медсестра диетическая
3 квалификационный уровень	1,3	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу
4 квалификационный уровень	1,35	фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурная
5 квалификационный уровень	1,4	заведующий отделением; старшая медицинская сестра
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	1,5	врачи - специалисты
4. Профессиональная квалификационная группа «руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»		
1 квалификационный уровень	1,6	заведующий отделением

4.2.2. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг в государственных учреждениях		
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов, второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг в государственных учреждениях»		
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,04-1,35	Социальный работник
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов, третьего уровня, учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	1,3	специалист по социальной работе;

уровень		инструктор методист по лечебной физиотерапии
---------	--	--

- 4.2.3.В соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг в государственных учреждениях		
2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников, занятых предоставлением образовательных услуг в государственных учреждениях.		
1 квалификационный уровень	1,1	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	1,2	Инструктор по труду
3 квалификационный уровень	1,35	воспитатель

- 4.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по общеотраслевым должностям служащих:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады) рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	2502-00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, Заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3226-00
3 квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой, шеф-повар, заведующий столовой должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3343-00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, психолог, специалист по кадрам, экономист,	4044-00

	инженер программист	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4278-00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4512-00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	29120-50

4.2.5. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд работ	Размер оклада
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2338-00
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2571-00
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2689-00
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2923-00
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3273-00
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3506-00
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3624-00
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3740-00

4.2.6. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение

с отметками «В», «С», «Е», либо «D» и «Е», или только «D», устанавливается **повышающий коэффициент за классность** в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющих отметки в водительском удостоверении «В», «С», «D» и «Е», устанавливается **повышающий коэффициент за классность** в размере 0,25.

4.2.7 Работникам бюджетного учреждения, имеющим квалификационную категорию, устанавливается **коэффициент квалификации**:

Высшая категория - 0,3;

Первая категория - 0,2;

Вторая категория - 0,1.

4.3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (повышающих коэффициент) работникам бюджетного учреждения:

4.3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», Постановления Правительства Курганской области от 24 февраля 2009г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям рабочих государственных учреждений Курганской области.

4.3.2. Работникам бюджетного учреждения устанавливается и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в Уральском регионе (районный коэффициент-0,15);

- выплаты за работу по типу государственного учреждения социального обслуживания населения (коэффициент специфики работы - 0,5).

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда-0,25; и по результатам СОУТ - 0,04%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

4.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной или часовой части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часа - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 4.3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 6 часов.
Размер доплаты составляет - 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.
Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
- 4.3.8. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в государственном бюджетном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.
- 4.3.9. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается надбавка в размере 25 процентов от оклада.
- 4.4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера (повышающих коэффициентов) работникам бюджетного учреждения.
- 4.4.1. В целях усиления заинтересованности работников бюджетного учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их базовому окладу (базовому должностному окладу), окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.
- 4.4.2. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».
- 4.4.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность, трудоемкость выполняемой работы (коэффициент сложности - от 0,1 до 1,0);
 - выплаты с учетом критериев качества оказанных услуг (коэффициент качества - от 0,1 до 0,8);
 - выплаты с учетом уровня профессиональной подготовленности (персональный коэффициент);
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (коэффициент стажа работы);
 - выплата за работу в сельской местности.
- 4.4.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в государственном учреждении, руководителем государственного учреждения.
- 4.4.5. Повышающие коэффициенты к базовым окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 4.4.6. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в государственном учреждении.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу) и его размера принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в государственном учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.
- 4.4.7. Повышающий коэффициент к окладу (стажевой коэффициент) за выслугу лет устанавливается:
- По общеотраслевым должностям и профессиям рабочих государственного учреждения:
- от 3 до 5 лет – 0,2
 - от 5 и более – 0,3.

По отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания:

Младший медицинский персонал

-от 2 до 5 лет-0,2; -от 5 до 10 лет-0,3; -от 10 до 20 лет- 0,35;- более 20 лет- 0,4.

Средний медицинский персонал:

-от 2 до 5 лет-0,2; -от 5 до 7 лет-0,3; 7 лет и более – 0,6

- 4.4.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам государственного учреждения по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года №240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности» .
- 4.4.9. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 0,25 согласно «Перечня» устанавливается:
- Руководители - заведующий хозяйством (складом).
 Специалисты - специалист по социальной работе, имеющий высшее профессиональное или среднее профессиональное образование.
 Медицинский персонал - врач, средний медицинский персонал.
 Педагогический персонал - воспитатель.
- 4.4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя государственного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.
- 4.4.11. 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 на территории РФ (с.133ТК РФ).
- 4.4.12. Срок выдачи заработной платы - расчет за предыдущий месяц 8 и за первую половину 23 числа каждого месяца.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель обязуется, (ст. 212 ТК РФ):

- 5.1.1. Создать благоприятные условия труда на каждом рабочем месте, в связи с чем, выполняет мероприятия по охране труда, которые утверждаются на каждый календарный год (*приложение №5*).
- 5.1.2. Обеспечить в соответствии со ст.221 ТК РФ и Типовыми отраслевыми нормами своевременную выдачу работникам интерната специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (*приложение №6*).
- 5.1.3. В соответствии с нормами СанПиНа 2.2.0.555-96 определить максимальную массу поднимаемого перемещаемого женщинами груза не более 10 кг.
- 5.1.4. Обеспечить работающих во вредных и опасных условиях, в соответствии со ст.222 ТК РФ молоком по 0,5 литра, независимо от продолжительности смены, или продуктами его заменяющими (*приложение №9*).
- 5.1.5. Установить режим труда и отдыха операторов видеодисплейных терминалов:
 - у операторов ВДТ, занятых работой за экраном дисплея 46 – 61% рабочего времени, суммарное время на внутрисменный отдых должно быть продолжительностью 20 – 22 мин. Кроме того, 2% рабочего времени операторам должно отводиться на личные надобности.
 При вводе данных непрерывная продолжительность работы с ВДТ не должна превышать 4 –х часов при 8 – ми часовом рабочем дне, через каждый час работы необходимо вводить перерыв на 5 – 10 минут, а через 2 часа на 15 минут.
 Площадь помещения должна соответствовать требованиям санитарных норм: не менее 6,0 кв. м на одного работающего с ВДТ.

Столы операторов нужно размещать дальше от окон и таким образом, чтобы оконные проёмы находились сбоку от работающих, а естественный свет падал с левой стороны.

- 5.1.6. Обеспечить в установленные сроки в соответствии со ст. 213 ТК РФ проведение бесплатных периодических медицинских осмотров (приложение 8).
- 5.1.7. Обеспечить в соответствии со ст. 221 ТК РФ и Приказом Минтруда РФ от 17.12.2010 г. № 1122н работников, которые выполняют трудовые функции, связанные с загрязнениями, а именно: водителей, тракториста, электромонтера, слесаря-сантехника, машинистов котельной, машинистов по стирке белья, дезинфектора, уборщиц, санитарок, кладовщика, мойщиков посуды, уборщика территории мылом туалетным в количестве 200 г в месяц на одного человека (приложение №7).
- 5.1.8. Производить обязательную специальную оценку условий труда рабочих мест на соответствие государственным нормативам условий охраны труда и установлению необходимых льгот и компенсаций (при участии профсоюзного комитета).
- 5.1.9. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 5.1.10. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 5.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 5.2. **Работник обязан**, ст.214 ТК РФ:
 - 5.2.1 Соблюдать требования охраны труда.
 - 5.2.1.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 5.2.1.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в организации, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
 - 5.2.1.3. Немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 5.3. В целях защиты интересов и пенсионных прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования **Работодатель обязуется**:
 - 5.3.1. Своевременно предоставлять в территориальные органы Пенсионного Фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учёта.
 - 5.3.2. Перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объёме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц.
 - 5.3.3. Своевременно (не позднее 1 марта) представлять предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.
 - 5.3.4. В целях конвертации пенсионных прав застрахованных лиц, представлять индивидуальные сведения о включаемых в страховой стаж периодах работы и иной деятельности, приобретённых застрахованными лицами до их регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.
 - 5.3.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот и т.д.
 - 5.3.6. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
 - 5.3.7. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определённых законодательством.
 - 5.3.8. Выделять транспорт сотрудникам для их хозяйственно – бытовых нужд по заявлению: на свадьбу, на похороны. Бензин за счёт средств работников.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 6.1. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
- 6.2. Работодатель признаёт право Профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.
- 6.3. Работодатель
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
 - на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счёт Профкома членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;
 - предоставляет Профкому по его запросам необходимую информацию о социально – экономическом развитии организации;
 - предоставляет бесплатно Профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, средства связи, транспорт, множительную технику, возможность бесплатно производить машинописные работы, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК).
- 6.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний, учёбы и других мероприятий.
- 6.5. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82; ст.374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка» (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193; ст. 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 6.6. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома – без согласия вышестоящего органа Профсоюза.
- 6.7. Перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия Профкома.
- 6.8. Увольнение по инициативе Работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия Профкома, председателя Профкома, кроме того, - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 6.9. Увольнение по инициативе Работодателя работников – бывших членов Профкома не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Исключениями являются ликвидация организации и совершение работником действий, за которые в соответствии с Федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п.3 ст.25 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 7.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 7.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 7.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, и направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст.44 и 50 ТК РФ).
- 7.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ.
- 7.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают повышенных требований по труду и социально – экономическим вопросам.
- 7.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем тиражирования. Для этого он, должен быть соответствующим образом тиражирован. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 7.7. Контроль над выполнением колдоговора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Профком организует контроль над выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.
- 7.8. Собрание трудового коллектива после одобрения колдоговора уполномочивает Профком в лице председателя профкома подписать его.
- 7.9. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчётом выступают лица, подписавшие коллективный договор.
- 7.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.