

УТВЕРЖДЕНО

На собрании работников ГАУ
СО «Подлесновский дом-
интернат для престарелых и
инвалидов»

Протокол № «5»
от «06» июня 2022 г.

Коллективный договор
между администрацией и работниками государственного автономного
учреждения Саратовской области «Подлесновский дом-интернат для престарелых
и инвалидов» на 2022-2025 год

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер № 323/22-КД
дата приема запроса Заявителя 05.07.2022
дата и номер № 763 от 01.07.2022

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.
- 2) Справка о численности
- 3) Коллективный договор ГАУ СО «Подлесновский дом –интернат для престарелых и инвалидов» в 2 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела развития социального партнерства
и коллективно-договорных отношений комитета по
труду министерства труда и социальной защиты
области**

тел. (8452) 49-10-31



Н.А.Баранова

Раздел I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Воеводиной Галины Викторовны и работники ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице председателя профкома Коноваловой Алсу Фасхиевы. Настоящий коллективный договор в новой редакции вступает в силу с 07.06.2022 года и действует до 06.06.2025 года, с 2022-2025 годы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. При разработке коллективного договора использовались следующие законодательные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями от: 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1,18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая, 17, 24 июля, 10, 25 ноября 2009 г., 27 июля, 23, 29 декабря 2010 г., 17 июня, 1. 18. 19 июля, 7, 21, 22, 28, 30 ноября, 7 декабря 2011 г., 29 февраля, 1, 23 апреля, 28 июля. 12 ноября, 3, 29 декабря 2012 г., 5 апреля, 7 мая, 7 июня, 2, 23 июля, 25 ноября, 28 декабря 2013 г., 2 апреля, 5 мая, 4, 28 июня, 21 июля, 4, 24 ноября, 1, 22, 29, 31 декабря 2014 г., 6 апреля, 2 мая, 8, 29 июня, 13 июля, 5 октября, 29, 30 декабря 2015 г., 1 мая, 3 июля, 28 декабря 2016 г., 1 мая, 18 июня, 1, 29 июля, 27 ноября, 20, 29, 31 декабря 2017 г., 5 февраля, 19 июля, 3 августа, 3, 11 октября, 27 декабря 2018 г., 1 апреля 26 июля, 2 августа, 12 ноября, 2, 16 декабря 2019 г., 24 апреля, 25 мая, 13, 31 июля, 9 ноября, 8, 29 декабря 2020 г., 9 марта, 5, 20, 30 апреля, 28 июня, 2 июля, 19, 22 ноября 2021 г., 25 февраля 2022 г.);
- Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 16.07.1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования в РФ» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» от 19.06.1998 года № 31 -ЗСО (с изменениями и дополнениями);

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Профсоюзный комитет государственного автономного учреждения Саратовской области «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов», как представитель интересов работников /ст.29 ТК РФ/
- Директор государственного автономного учреждения Саратовской области «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов», как представитель работодателя /ст.33 ТК РФ/.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 06 июня 2022 года и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более

трех лет /ст.43 ТК РФ/.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников независимо от принадлежности к профсоюзу. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Обязанности работодателя /ст.22 ТК РФ/

- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы

государственный контроль (надзор) в установленной сфере-деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Обязанности профсоюзного комитета

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного на рабочем месте;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения коллективного договора;
- производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения работников учреждения;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- представлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права. обязательных для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения;
- профсоюз обязуется представлять интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или

изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.4. Обязанности работников /ст.21 ТК РФ/

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

2.5. Права работодателя /ст. 22 ТК РФ/

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Права профсоюзного комитета /ФЗ от 12.01.1996 №10-ФЗ/

- право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- право профсоюзов на содействие занятости;
- право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- право профсоюзов на информацию;
- право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- право на социальную защиту работников;
- право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

2.7. Права работников /ст. 21 ТК РФ/

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Оплата труда.

3.1. Основными государственными гарантиями по оплате труда работников являются /ст. 130 ТК РФ/:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

3.2. В связи с этим, обязательствами работодателя являются:

- обеспечение, месячной заработной платой работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда /ст. 133 ТК РФ/ и поэтапно повышать минимальный размер оплаты труда до размера предусмотренного прожиточного минимума трудоспособного гражданина в регионе;
- производить выплату заработной платы своевременно, 8 и 23 числа каждого месяца /ст. 136 ТК РФ/. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- производить исчисление заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ;
- производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала;
- перечислять страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, при этом страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда РФ уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм;
- выплатить в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, причитающиеся работнику выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время процентной ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумма за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно /ст. 236 ТК РФ/.

3.3. В свою очередь профсоюз:

- обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;
- организует общественный профсоюзный контроль направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
- за несвоевременную выплату заработной платы может:
 - а) потребовать в соответствии со ст. 30 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности;
 - б) обратиться в орган Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора /ст. 5.31 КоАП РФ/;
 - в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст. 29-30 ТК РФ/;
 - г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 ФЗ №10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в этом случае должны быть соблюдены следующие условия:
 - если комиссия по трудовым спорам /КТС/ в учреждении отсутствует;
 - если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор /за исключением переноса срока из-за неявки работника /ст. 390 ТК РФ/;

- если профсоюз и работники не согласны с решением КТС /ст.390 ТК РФ/.

3.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется, в соответствии с законодательством РФ и на основании утвержденного Положения об оплате труда работников ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.5. Директору Учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, применяется выплата в виде материальной помощи к ежегодному отпуску по приказу учредителя – Министерства труда и социальной защиты Саратовской области.

Раздел 4. Гарантии занятости.

4.1. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленным трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством /ст.72 ТК РФ/.

4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации /преобразования/, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно с участием профкома.

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии пунктом 2 части 81 ТК РФ работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме уведомит], профсоюз, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.5. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест /ликвидирует вакансии, увольняет совместителей, по желанию работников осуществляет досрочный уход на пенсию/;
- приостановить прием новых работников других профессий;
- предоставлять свободное от работы время /не менее- 4- х часов в неделю/ лицам, получившим уведомления об увольнении, для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- лица, проработавшие в интернате свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, получившие в интернате трудовое увечье;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации учреждения, не допускается:

- с беременными "женщинами, а в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, и иными лицами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет и ребенка - инвалида до 18 лет.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха определяется утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

- 36 часов в неделю женщинам работающим в сельской местности (п.1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР № 290/3-1 от 01.11.90г).

5.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

5.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

5.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 103, 104 ТК РФ.

5.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующей' нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни вводится дежурства для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, в входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурству могут привлекаться только

работники и специалисты по списку, согласованному с профсоюзом. Компенсация за дежурство производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска работникам, согласно Приложениям № 2 и № 3 к коллективному договору.

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

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней /ст. 125 ТК РФ/. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.15. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

6.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами ГАУ СО «Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с учетом особенностей и уровня профессиональной компетенции работников.

6.3. Обучение персонала является системным и периодичным, согласно утвержденного не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, плана-графика обучения.

6.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения профессионального образования работников за счет средств учреждения.

6.5. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя /ст.212 ТК РФ/

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования,

- осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, ведение учета микроповреждений (микротравм) работников;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
 - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового

- законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
 - беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ

7.3. Организует производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением профилактических мероприятий в целях обеспечения безопасных условий труда.

7.4. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников с оборудованием необходимого качества помещений для приема пищи, бытовых комнат, душевых, комнат психологической разгрузки.

Раздел 8. Обязательное пенсионное страхование и обеспечение социальных гарантий работникам.

8.1. В целях осуществления социальной защиты работников и членов их семей, работодатель обязуется обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование /ст.2 ТК РФ/ и осуществлять обязательное социальное страхование работников /ст.22 ТК РФ/, в порядке, установленном Федеральными законами:

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;
- осуществлять обязательное пенсионное страхование работников и проводить

мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в порядке, установленном федеральными законами;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- обеспечить сохранность архивных документов, по стажу, работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, заработной плате сотрудников;
- обновлять перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

8.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст.21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств фонда медицинского и социального страхования в пенсионный фонд;
- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств;
- контролировать своевременность и достоверность предоставляемых в Пенсионный фонд работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных работников;
- осуществлять контроль за деятельностью учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляет интересы работников в судах по пенсионным вопросам;

8.3. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.

Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договор с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;
- гарантировать средний заработок работникам, направленным на медицинское обследование на время его проведения /ст. 185 ТК РФ/;
- организовать отчетность руководителей подразделений за состоянием охраны здоровья работающих;
- выделять при необходимости средства на проведение дополнительных профилактических прививок работникам в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления в учреждении, а также максимально обеспечивать используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха.

Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий для работающих и членов их семей;
- организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогоднее представление с вручением подарков детям сотрудников (в период зимних каникул).

8.4. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению семьи. Работодатель обязуется:

- обеспечить работу комнаты психологической и эмоциональной разгрузки;
- оказывать содействие в приобретении билетов в театры, цирк детям работников;

- оказать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, в соответствии со ст.253-264 ТК РФ, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноких матерям;
- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:
 - а) на свадьбу самого работника - 3 календарных дня;
 - б) на свадьбу детей - 3 календарных дня;
 - в) на похороны близких родственников(родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры - 3 календарных дня;
 - г) в иных случаях, по договоренности между работником и работодателем.

8.5. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам в размере 50 % основного оклада:

- в связи с рождением ребенка;
- работникам, в связи со смертью членов семьи и членам семьи умершего работника;
- в день 50-летия мужчинам и женщинам, 55-летия мужчинам и женщинам, за добросовестный труд в день 60-летия женщинам и 65-летия мужчинам, а также при достижении пенсионного возраста работниками.

Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- а) разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида до 16 лет/, по их просьбе и по соглашению с профсоюзом, использовать ежегодные отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель - в период, когда позволяют производственные условия;
- «День знаний» (1 сентября) – считать, не рабочей первую половину дня (с 8 часов до 12 часов) с сохранением заработной платы для матерей, имеющих учеников младших классов (с 1 по 4 класс);
- «Последний звонок» (25 мая) - считать не рабочей первую половину дня (с 8 часов до 12 часов) с сохранением заработной платы для матерей имеющих детей выпускников (9 и 11 класс).

8.6. Работники учреждения награждаются почетными грамотами с выплатой премии при наличии средств экономии фонда оплаты труда, согласно Положению об условиях награждения в учреждении (Приложение № 3).

8.7. Социальная защита молодежи

Работодатель:

- обеспечивает на договорной основе временные рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних граждан - для временного трудоустройства подростков в период летних каникул и в свободное от учебы время;
- принимает участие в договорных отношениях с учреждениями профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, обеспечивает прохождение производственной практики для студентов, развивает институт наставничества;
- создает условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключает ученические договора на профессиональное обучение без отрыва от работы /ст. 198 ТК РФ/
- заключает в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет /ст.63 ТК РФ/
- организует обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет /ст.69, 266 ТК РФ/
- предоставляет оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим

непрерывно не менее 6 месяцев /ст. 122 ТК РФ/

- не допускает отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет /ст. 125 ТК РФ/, а так же замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников /ст. 126 ТК РФ/

Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- анализировать законодательство - нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми людьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, строго в соответствии с законодательством;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а так же лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности /ст.70 ТК РФ/;
- контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122-124 ТК РФ;

8.8. Особенности прохождения гражданами альтернативной гражданской службы в учреждении:

- трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в учреждении, регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 25.07.2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», они пользуются всеми правами и обязанностями, которые распространяются на сотрудников учреждения;
- гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, гарантируется право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, оказывается в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы;
- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в учреждении, имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (один раз в год), к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы. Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, компенсируются за счет средств работодателя в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на получение образования во внеурочное время в образовательных организациях по заочной или очно-заочной форме обучения. Указанным гражданам предоставляются социальные гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлена (установлено) сокращенная рабочая неделя (сокращенное рабочее время);

- оплата труда гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, производится учреждением в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда;
- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, подлежат обязательному государственному социальному страхованию, а также государственному пенсионному обеспечению по инвалидности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и иное материальное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, осуществляется учреждением в порядке, по нормам и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации для соответствующего вида работ;
- учреждение бесплатно обеспечивает жильем на территории учреждения граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу вне территории, где они постоянно проживают;
- гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, предоставляются отпуска в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно;
- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в учреждении, обеспечиваются трехразовым питанием за счет средств учреждения (бюджетных и внебюджетных);
- финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, осуществляется за счет средств учреждения (бюджетных и внебюджетных).
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;
- информировать молодых работников о задачах профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9. Участие работников и профсоюза в управлении учреждением

9.1. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются согласно ст.53 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

9.2. Представители работников (профсоюз), имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.3. Обязанности сторон:

- проведение взаимных консультаций по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению эффективности производства и труда, в том числе по снижению трудовых затрат.

Работодатель обязан:

- учитывать мнение профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором;
- представлять профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профсоюзом вопросы о работе учреждения, принимать предложения от профсоюза по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюза /ст.82 ТК РФ/;
- способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении о ходе дел в учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

9.4. Профсоюз имеет право:

- получать необходимую информацию по всем вопросам, касающимся текущей деятельности, социально-трудовым вопросам;
- участвовать в разработке концепции развития учреждения;
- участвовать в организации наиболее важных финансовых и организационных решений.

10. Заключительные положения

10.1 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для заключения. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, этот вопрос обсуждается только на общем собрании (конференции) работников организации.

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений в приложение коллективного договора может вступить любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить об этом другую сторону не позднее 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы. В случае нарушения этого

обязательства работодатель может применить к се участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Настоящий коллективный договор принят на профсоюзном собрании

ОТ РАБОТНИКОВ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Председатель Профсоюзного комитета

Директор ГАУ СО «Подлесовский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Коновалова А.Ф.



Воеводина Г.В.

«06» июня 2022 год.

«06» июня 2022 год.

Зарегистрирован «05» июня 2022 год.

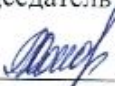
Рег. №



323/22 - КД
Ведущий / Р.В. Андреева

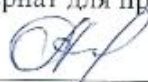
Приложение № 1
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.
ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов"

Согласовано

Председатель профкома

Коновалова А.Ф.
Протокол собрания трудового
коллектива № 5

«06» июня 2022 год.

Утверждено

Директор ГАУ СО «Подлесновский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Воеводина Г.В.

«06» июня 2022 год.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем


1. Директор
2. Заместитель директора по общим вопросам
3. Заместитель директора по социальной работе
4. Специалист по охране труда
5. Специалист по противопожарной профилактике
6. Юрисконсульт
7. Главный бухгалтер
8. Заместитель главного бухгалтера
9. Бухгалтер
10. Заведующий медицинским отделением, врач-специалист
11. Заведующий столовой
12. Специалист по информационным системам
13. Делопроизводитель
14. Культурный организатор
15. Кухонный рабочий
16. Мойщик посуды

17. Начальник отдела
18. Официант
19. Заведующий хозяйством
20. Психолог
21. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
22. Секретарь руководителя
23. Слесарь-сантехник
24. Специалист в сфере закупок
25. Специалист по социальной работе
26. Уборщик служебных помещений
27. Социальный работник
28. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
29. Рабочий по вопросам благоустройства и озеленения территорий
30. Повар
31. Буфетчик
32. Механик
33. Сестра - хозяйка
34. Грузчик
35. Инспектор по кадрам
36. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере
37. Заведующий прачечной
38. Помощник повара
39. Продавец
40. Водитель
41. Швея
42. Заведующий складом
43. Врач-терапевт
44. Старшая медицинская сестра

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.
ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов"

Согласовано

Председатель профкома

 Коновалова А.Ф.
 Протокол собрания трудового
 коллектива № 5

«06» июня 2022 год.

Утверждено

Директор ГАУ СО «Подлесновский
 дом-интернат для престарелых и инвалидов»


 Воеводина Г.В.

«06» июня 2022 год.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

		по категориям работающих		
Наименование	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска			
должности	Ежегодный основной	Дополнительный отпуск		
		Работникам с ненормированным рабочим днем / Постановление Правительства Саратовской области от 16.04.2003 №35-П	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляемый работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда./статья 117 ТК РФ	Постановление правительства РФ от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляемого отдельным категориям работникам».
Общее руководство				
Директор	28	14		

Заместитель директора по общим вопросам	28	7		
Заместитель директора по социальной работе	28	7		
Специалист по охране труда	28	3		
Специалист по противопожарной безопасности	28	3		
Специалист по информационным системам	28	3		
Делопроизводитель	28	3		
Секретарь руководителя	28	7		
Отдел правового обеспечения и закупок				
Начальник отдела	28	7		
Юрисконсульт	28	3		
Специалист в сфере закупок	28	5		
Бухгалтерский учет и финансово-экономическая деятельность				
Главный бухгалтер	28	7		
Заместитель главного бухгалтера	28	5		
Бухгалтер	28	5		
Отдел кадров				
Инспектор по кадрам	28	5		
Хозяйственный отдел				
Начальник отдела	28	7		
Заведующий хозяйством	28	5		
Заведующий складом	28	3		
Делопроизводитель	28	3		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	3		
Уборщик служебных	28	3		

Рабочий по вопросам благоустройства и озеленения территорий	28	3		
Ремонтно-техническое и энергетическое обслуживание				
Начальник отдела	28	7		
Слесарь-сантехник	28	5		
Слесарь -электрик по ремонту электрооборудования	28	5		
Отдел социального обслуживания				
Начальник отдела	28	7		
Социальный работник	28	5		
Библиотекарь	28			
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	28	3	По СОУГ от 26.05.22 г. 7	
Психолог	28	3		
Культурорганизатор	28	3		
Организация питания				
Заведующий столовой	28	7		
Повар	28	5		
Официант	28	5		
Помощник повара	28	5		
Кухонный рабочий	28	5		
Мойщик посуды	28	5		
Буфетчик	28	3		
Уборщик служебных помещений	28	3		
Грузчик	28	3		
Бытовое обслуживание				
Заведующий прачечной	28	7	7	
Машинист по стирке и ремонту	28		7	
Парикмахер	28			
Швея	28	3		
Уборщик служебных помещений	28	3		

Транспортное обслуживание				
Водитель	28	7		
Механик	28	7		
Отдел социального делопроизводства				
Специалист по социальной работе	28	5		
Медицинское обслуживание				
Врачи-специалисты				
Заведующий медицинским отделением, врач-специалист	28	7		
Врач-психиатр	28			35
Врач-терапевт	28	3		35
Врач-офтальмолог	28		7	
Врач-невролог	28		7	
Средний медицинский персонал				
Фельдшер	28		7	
Старшая медицинская сестра	28	3		35
Медицинская сестра	28		7	
Медицинская сестра по массажу	28		7	
Медицинская сестра процедурной	28		7	
Медицинская сестра по физиотерапии	28		7	
Инструктор по лечебной физкультуре	28		7	
Медицинская сестра диетическая	28		7	
Медицинский дезинфектор	28		7	

Отделение милосердия № 1				
Медицинская сестра	28		7	
Сестра-хозяйка	28	3		
Санитарка	28		7	

Младшая медицинская сестра по уходу	28		7	
Уборщик служебных помещений	28	3		
Отделение милосердия № 2				
Медицинская сестра	28	7		
Сестра-хозяйка	28	3		
Санитарка	28		7	
Младший медицинский брат по уходу за больными	28		7	
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28		7	
Уборщик служебных помещений	28	3		
Геронтологическое отделение				
Медицинская сестра	28		7	
Сестра-хозяйка	28	3		
Санитарка	28		7	
Отделения милосердия (ПХБ) № 3				
Медицинская сестра	28			35
Младший медицинский брат по уходу за больными	28			35
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28			35
Сестра-хозяйка	28			35
Санитарка	28			35
Уборщик служебных помещений	28	3		
Психоневрологическое отделение № 4, № 6				
Медицинская сестра	28			35


Младший медицинский брат по уходу за больными (в том числе сопровождения)	28			35
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28			35
Сестра-хозяйка	28	3		35
Санитарка	28			35
Уборщик служебных помещений	28	3		
Отделения милосердия (ПХБ) № 5				
Медицинская сестра	28			35
Младший медицинский брат по уходу за больными (в том числе сопровождения)	28			35
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28			35
Сестра-хозяйка	28	3		35
Санитарка	28			35
Уборщик служебных помещений	28	3		
Буфет				
Товаровед	28			
Продавец	28	3		

Председатель профкома		3	Решение профсоюзного собрания	
-----------------------	--	---	-------------------------------	--

Приложение № 3
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.
ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов"

Согласовано


Председатель профкома


Коновалова А.Ф.
Протокол собрания трудового
коллектива № 5

«06» июня 2022 год.

Утверждено

Директор ГАУ СО «Подлесновский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»


Воеводина Г.В.

«06» июня 2022 год.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях награждения

Почётной грамотой ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов" работников учреждения.

1. Почётной грамотой ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов" (далее - Почётная грамота), являющейся ведомственным знаком отличия в труде, награждаются лучшие работники учреждения.

Награждение Почётной ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов" (далее - учреждения) грамотой может производиться в связи с юбилейными датами, за большой вклад в развитие учреждения, содействие в организации проведения культурно-массовых мероприятий, особые успехи в работе, плодотворную работу по передаче опыта молодым и начинающим сотрудникам, за вклад в совершенствование деятельности подразделений учреждения.

К награждению Почётной грамотой могут представляться также отдельные работники проработавшие в учреждении не менее 2 (двух) лет и внесшие значительный вклад в развитие учреждения.

2. Выдвижение кандидатуры к награждению Почётной грамотой осуществляется по инициативе руководителя подразделения на имя директора учреждения, в котором указываются заслуги награждаемого. При условии, что кандидат награждался Благодарственным письмом ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для престарелых и инвалидов".

3. Решение о награждении принимается коллегиально с участием профсоюзной организации учреждения и оформляется приказом директора.


4. Почётные грамоты вручаются на собраниях коллективов, праздничных мероприятиях.

5. При награждении почетной грамотой учреждения награждаемому работнику выплачивается премия, при условии сложившейся экономии фонда оплаты труда, за данный период награждения.

**Приложение № 4
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.
ГАУ СО "Подлесновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов"**

Согласовано


Председатель профкома

 Коновалова А.Ф.
Протокол собрания трудового
коллектива № 5

«06» июня 2022 год.

Утверждено

Директор ГАУ СО «Подлесновский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»

 Воеводина Г.В.

«06» июня 2022 год.

Положение о компенсационных выплатах

По аналогии с Постановлением Правительства Саратовской области от 01.08.2013 № 374-П "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Саратовской области", в соответствии со ст. 147 ТК РФ Повышенная оплата труда работников, а также в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 года "О специальной оценке условий труда", Стороны пришли к соглашению утвердить перечень должностей работников учреждения, имеющих повышение оклада в связи с работой в особых условиях с учетом специфики условий труда, а также в связи с вредными условиями труда:

№ п/п	Наименование должностей	4 % в связи с вредными условиями труда
1.	Общее руководство	
	Директор	-
	Заместитель директора по общим вопросам	-
	Заместитель директора по социальной работе	-
	Специалист по информационным системам	-
	Специалист по охране труда	-
	Специалист по противопожарной профилактике	-
	Секретарь руководителя	-
	Делопроизводитель	-
2.	Отдел правового обеспечения и закупок	

	Начальник отдела	-
	Юрисконсульт	-
	Специалист в сфере закупок	-
3.	Бухгалтерский учет и финансово-экономическая деятельность	
	Главный бухгалтер	-
	Заместитель главного бухгалтера	-
	Бухгалтер	-
4.	Отдел кадров	
	Инспектор по кадрам	-
5.	Хозяйственный отдел	
	Начальник отдела	-
	Заведующий хозяйством	-
	Заведующий складом	-
	Уборщик служебных помещений	-
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-
	Рабочий по вопросам благоустройства и озеленения территории	-
6.	Ремонтно-техническое и энергетическое обслуживание	
	Начальник отдела	-
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	-
	Слесарь-сантехник	-
7.	Отдел социального обслуживания	
	Начальник отдела	-
	Библиотекарь	-
	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере (По СОУТ от 26.05.2022 г.)	4%
	Психолог	-
	Социальный работник	-
	Культурный организатор	-

8.	Организация питания	
	Заведующий столовой	-
	Повар	4%
	Помощник повара	-
	Официант	-
	Кухонный рабочий	4%
	Мойщик посуды	-
	Буфетчик	-
	Грузчик	-
	Уборщик служебных помещений	
9.	Транспортное обслуживание	
	Механик	-
	Водитель автомобиля	4%
10.	Бытовое обслуживание	
	Заведующий прачечной	4%
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	4%
	Швея	-
	Парикмахер	-
11.	Отдел социального делопроизводства	
	Специалист по социальной работе	-
12.	Медицинское обслуживание	
	Врачи-специалисты	
	Заведующий медицинским отделением, врач-специалист	-
	Врач-терапевт	4%
	Врач-психиатр	4%
	Врач-офтальмолог	4%
	Врач-невролог	4%
	Средний медицинский персонал	

Фельдшер	4%
Старшая медицинская сестра	4%
Медицинская сестра, в том числе медицинская сестра процедурной	4%
Медицинская сестра по массажу	4%
Медицинская сестра по физиотерапии	4%
Инструктор по лечебной физкультуре	4%
Медицинская сестра диетическая	4%
Медицинский дезинфектор	4%
Младший медицинский персонал	
Сестра-хозяйка	-
Младшая(ий) медицинская(ий) сестра (брат в том числе сопровождение) по уходу за больными	4%
Санитар(ка)	4%
Буфет	
Товаровед	-
Продавец	-