

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
Государственного
стационарного учреждения
социального обслуживания
«Челябинский
психоневрологический
интернат»
Действие договора
с 01.12.2022 г. по 01.12.2025 г.**

Утвержден общим собранием работников ГСУСО «Челябинского психоневрологического интерната» протокол № 26 от «30» ноября 2022 г.

От Работодателя

Заместитель директора
по общим вопросам



М. В. Кудиковских



От работников

Председатель первичной
организации профсоюза

А. В. Жамина



Коллективный договор зарегистрирован

« 14 » 12 2022 г. № Р-156

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Государственном стационарном учреждении социального обслуживания «Челябинский психоневрологический интернат» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации, законов Челябинской области, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются Работодатель в лице директора учреждения, с одной стороны, и работники учреждения в лице председателя первичной организации профсоюза работников (далее Профком), с другой стороны.

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий, и других вопросов, определенных Сторонами.

1.5. Стороны договорились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению или продлению срока действия Коллективного договора.

1.6. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников учреждения.

1.7. Право работников на участие в управлении Учреждения непосредственно или через представительные органы регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

1.8. Основными формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- учёт мнения Профкома в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- проведение Профкомом 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 Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятия Коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения;
- участие работников в работе комиссий учреждения, заседаний и совещаний различного уровня, проводимых по вопросам труда, его оплаты и социальным вопросам.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с **01 декабря 2022 года** и действует три года. В течение трёх месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.10. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трёх лет.

1.11. Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения, в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2. Социально – трудовые отношения и обеспечение занятости работников

2.1. Стороны исходят из того, что социально - трудовые отношения работников и работодателя определяются Коллективным договором, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, дополнительным соглашением и Коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждой из которых подписывается работодателем и работником, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.3.2. Знакомить работника до подписания трудового договора под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими

нормативными документами, действующими в учреждении.

2.3.3. Заключать трудовой договор с работником, который носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Заключать трудовые договоры с главным бухгалтером, заместителями директора после согласования с Министерством социальных отношений Челябинской области.

2.3.5. Оформлять изменения трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учётом положений Коллективного договора.

2.3.6. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать почетной грамотой, выдавать премию).

2.3.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

2.4. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется:

2.4.1. Предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения, высшего профессионального образования;

2.4.2. Предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

2.5. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата учреждения, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032 - 1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. с изменениями от 01.03.2022 г.), осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.7. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган учреждения о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об

увольнении. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата сотрудников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций, и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупрежденные об увольнении работники имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается, для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16 - летнего возраста;
- несовершеннолетних работников.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 (с изменениями и дополнениями от 24.12.2014 г.).

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Трудовым законодательством, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профкомом.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Для работников общего руководства, правового обслуживания, бухгалтерского учета и финансово - экономической деятельности,

делопроизводства, материально - технического снабжения, учёта кадров, ремонтно - технического обслуживания, социально - трудовой реабилитации и культурно - массового обслуживания, бытового обслуживания, обслуживания и содержания зданий, транспортного обслуживания, организации питания, устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов.

3.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.4. Для работников Медицинского обслуживания устанавливается сокращенная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов.

3.5. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации) по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Работодатель может привлекать работников к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено работнику по стоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин у которых дети в возрасте до трёх лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

3.8. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по приказу директора учреждения с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин у которых дети в возрасте до трёх лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы — в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (согласно ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска, отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам, непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- одному из родителей, воспитывающих ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшего ребенка 14 лет;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работнику, который был ранее отозван из отпуска;
- ветеранам;
- работникам, подвергшимся радиации;
- донорам крови и её компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- героям труда, героям СССР и России, полным кавалерам орденов Славы;
- супругам военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе);
- мобилизованным и сотрудникам, оформившим контракт на военную службу.

3.13. В случае наступления временной нетрудоспособности во время ежегодного оплачиваемого отпуска, работник имеет право на продление отпуска на количество дней нетрудоспособности. Об открытии листка нетрудоспособности и необходимости продлить отпуск работник обязан сообщить непосредственному руководителю не позднее двух рабочих дней до даты окончания отпуска.

3.14. В случае если работник не намерен воспользоваться правом, предусмотренным в п. 3.13. Коллективного договора, он обязан приступить к исполнению должностных обязанностей немедленно после окончания периода временной нетрудоспособности или ежегодного оплачиваемого отпуска. Другой срок отпуска определяется Работодателем с учётом пожеланий работника.

3.15. Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трёх календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

3.16. В случае если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации, работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника.

3.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, после проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда». (Приложение № 1).

3.18. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью двенадцать календарных дней. (Приложение № 2).

3.19. Предоставляется дополнительные оплачиваемые нерабочие дни:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября - 1 календарный день;
- похороны близких родственников (мать, отец, супруг (а), дети, родная сестра, родной брат) - 2 календарных дня;

3.20. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации следующим работникам:

- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- при праздновании бракосочетания детей - 2 дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 10 дней;
- для прохождения медицинского обследования в других городах - от 3 до 5 дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 10 дней.

3.21. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, достигших 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, в течение пяти лет до выхода на пенсию предоставляется право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

3.22. Профком работников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Система и форма оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения, Положении о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда, а также из средств, полученных от частичной платы за стационарное социальное обслуживание получателями социальных услуг.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 17 числа календарного месяца пропорционально отработанному времени;
- за вторую половину месяца 2 числа следующего за расчетным согласно отработанному времени, посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника.

Работники вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.3.2. Перечисление заработной платы, пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

4.3.3. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам учреждения и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

4.3.4. Устанавливать выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем работ в следующих размерах:

- 1) выплаты работникам, за особые условия труда в размере 25 % от должностного оклада;

2) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации (в размере 1,15 к начисленной заработной плате);

3) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются на основании действующего законодательства после проведения специальной оценки условий труда в размере до 4 % должностного оклада на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Данные выплаты, устанавливаются приказом директора учреждения с одновременным внесением соответствующих изменений в трудовой договор путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем или с одновременным указанием в трудовом договоре, если работник принимается на работу впервые. При наличии оснований размер доплат может уменьшаться или отменяться полностью.

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение дополнительного объема работ, без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер выплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, о чем с работником составляется дополнительное соглашение к трудовому договору;

б) выплаты за сверхурочную работу осуществляются за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 50 процентов часовой ставки заработной платы (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

г) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в двойном размере от среднедневного заработка, исходя из фактически отработанного времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются на основании приказа директора.

4.3.5. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год, в связи с профессиональным праздником «Днём социального работника».

4.3.6. На период служебной командировки сохранять за сотрудником

заработную плату, действующую на момент направления его в командировку. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах, не ниже установленных законодательством Российской Федерации.

4.3.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится на другой срок, согласованный с работником.

4.3.8. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.3.9. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.3.10. О введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда извещается работник не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

4.4.2. Оказывать правовую помощь и защиту членам профсоюза в вопросах оплаты труда и по социально-трудовым вопросам.

5. Условия и охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования; сокращение тяжелого физического труда; улучшение условий и охраны труда женщин и подростков и т.д.;

5.1.2. Провести обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов учреждения;

5.1.3. Организовать проведение периодического медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям);

5.1.4. Обеспечить бесплатно:

а) своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

б) работников, направляемых для выполнения работ в другие структурные подразделения - специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по нормативам, предусмотренным перечнем

профессий и должностей соответствующего подразделения;
 в) прохождение работниками внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

5.1.5. Совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях учреждения;

5.1.6. Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.1.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились содействовать улучшению условий работников учреждения.

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. В соответствии с Законом Российской Федерации "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в Единый фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России) достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения);

6.1.5. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей;

6.2. Для организации питания работников в учреждении определены места (комнаты) для приема пищи.

6.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

7. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской

Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают Профком работников единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать Коллективный договор.

7.3. Работодатель признает, что профком работников является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия при рассмотрении трудовых споров.

7.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие первичной организации профсоюза учреждения в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);
- не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.6.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.6.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации профсоюза в порядке, определенном ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет Областной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Областной профсоюзной организации в день выплаты

заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома работников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.6.5. Предоставлять профкому нормативные акты, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.6.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.6.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- снятие дисциплинарною взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление порядка, места и сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

7.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения, по специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков, расследовании микротравм и охране труда.

8. Обязательства профсоюзной организации

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.1.3. Осуществлять контроль за порядком формирования и ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников учреждения.

8.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.1.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.8. Участвовать в работе комиссий, по специальной оценке, рабочих мест, охране труда, оценке профессиональных рисков и расследовании микротравм и несчастных случаев на производстве.

8.1.9. Контролировать своевременность представления работодателем в Единый фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России) достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.1.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Заключительные положения

Стороны договорились:

9.1. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**Выписка из протокола собрания сотрудников
Государственного стационарного учреждения социального обслуживания
«Челябинский психоневрологический интернат»
№ 26 от 30 ноября 2022 г.**

Присутствовали: члены профкома – Жаминава А.В.
Шулепова Ю.Б.
Давыдова Е.Г.
Николаева Л.В.

Заместитель директора по общим вопросам – Куликовских М.В.
Главный бухгалтер – Костылева Л.А.
76 сотрудника

Слушали: Жаминову А.В. об изменениях и дополнениях к коллективному договору.

Постановили:

Принять новый коллективный договор на срок до 01.12.2025 года.

Проголосовало: «за» - 76 чел.
«против» - 0 чел.
«воздержалось» - 0 чел.

Коллективный договор считается принятым с изменениями и дополнениями и вступает в силу 01.12.2022 года.

Подписи:

Председатель комиссии _____  Куликовских М.В.

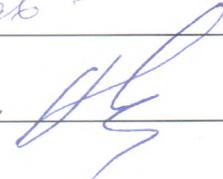
Секретарь комиссии _____  Симонова Н.Е.

Члены комиссии _____  Жаминава А.В.

_____  Костылева Л.А.

_____  Шулепова Ю.Б.

_____  Давыдова Е.Г.

_____  Николаева Л.В.

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной организации профсоюза с одной стороны
и администрацией организации в лице
заместителя директора по общим вопросам - с другой,
принятый на общем собрании трудового коллектива

**Государственного стационарного учреждения
социального обслуживания
«Челябинский психоневрологический интернат»**

30.11.2022 протокол № 26, с приложениями 7, листов 79,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 156 от 14.12.2022

Приложение: - Письмо № 941/18-4-2 от 14.12.2022 на 1 л.



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

I. A. Galantseva

И. А. Галанцева