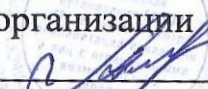


Представитель руководителя
Директор ГБПОУ «Ессентукский
ЦР»

 Е.В. Гогжаева

«01» февраля 2022 года

Представитель работников
председатель профсоюзной
организации

 С.И. Алиева

«01» февраля 2022 года

Коллективный договор

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с
ограниченными возможностями здоровья»
на 2022 – 2024 годы

Утвержден
на общем собрании работников
ГБПОУ «Ессентукский ЦР»
«01» февраля 2022 г.
Протокол № 4

Зарегистрирован в УТСЗН
от 01.02.2022 г.
ст. бухгалтер ОСТ Г.и. Жт
Кайнива И.С. 

Ставропольский край,
г. Ессентуки
2022 год

Раздел I

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Гогжаевой Елены Владимировны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя профсоюзной организации.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего 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 и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности соблюдения принятых обязательств.

1.4. Работники предоставляют право Профкому подписания Коллективного договора, а также договариваться с работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

Работодатель и должностные лица признают Профком единственным представителем работников учреждения, право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

1.5. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.6. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на полное своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

1.7. Работники обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга;
- принимать участие в организации и уборки территорий Учреждения и прилегающих территорий.

1.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), и сторонами в объёме их компетенции.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и прекращает своё действие с момента заключения нового договора.

1.10. В период действия договора, при выполнении администрацией положений Коллективного договора, Профком не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.11. Действие Коллективного договора распространяется на:

- всех работников Учреждения;
- членов семей работников Учреждения (в части специально оговоренных льгот);
- не работающих пенсионеров, вышедших на пенсию в данном Учреждении (в части специально оговоренных льгот).

Раздел II

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.2. Условия оплаты труда работников Учреждения определены в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» от 20.08.2008 года № 128 – п, с приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 29.09.2014 года № 487 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников

государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» (с изменениями, внесенными приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 20.02.2015 г. №62, от 07.07.2015 г. №263, от 24.10.2016 г. №332, от 19.12.2017 г. №542, от 16.09.2019 г. № 314, от 15.10.2020 г. № 342, от 17.09.2021 г. № 419, от 09.04.2021 г. № 235).

2.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц путем зачисления сумм заработной платы на Счета карт банка работников Учреждения 5 и 20 числа каждого месяца.

Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Не позднее дня выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, устанавливаются разделом 2 Положения об оплате труда работников государственного Учреждения.

2.6.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности административно-управленческого аппарата и отдела хозяйственного обслуживания персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально-квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.6.2. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за высокий уровень жизни - до 0,50 при наличии средств на указанные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности (шеф-повар).

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрен разделом 3 Положения об оплате труда работников Учреждения.

2.7.1. Размеры тарифных ставок профессий рабочих устанавливаются в соответствии с отнесением их к разрядам оплаты труда.

2.7.2. По профессиям рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за высокий уровень жизни - до 0,50 при наличии средств на указанные выплаты.

2.8. Условия оплаты труда работников, занимающих медицинские, педагогические должности, должности культуры, а также должности физической культуры и спорта определенные разделом 4 Положения об оплате труда работников Учреждения.

2.8.1. Работникам Учреждения, занимающим медицинские, педагогические должности, должности культуры, искусства и кино, а также должности физической культуры и спорта устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за высокий уровень жизни - до 0,50 при наличии средств на указанные выплаты.

2.9. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя определены разделом 5 Положения об оплате труда работников Учреждения.

2.9.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, а также главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать 1:4.

2.9.2. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.10. В соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда работников Учреждения работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.10.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с конкретным перечнем должностей, определенным администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Выплата работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), согласно заключению экспертной комиссии в соответствии с конкретным перечнем должностей, определенным администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.10.2. Работникам Учреждения производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу, тарифной ставке по основной работе в размерах, определяемых по соглашению сторон.

Доплаты устанавливаются в пределах общего фонда оплаты труда.

2.10.3. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада с учетом выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренной пунктом 7.3, 7.4. Положения об оплате труда работников Учреждения.

2.10.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;
- за последующие часы в двойном размере.

2.11. В целях поощрения работников Учреждения разделом 8 Положения об оплате труда работников Учреждения установлены выплаты стимулирующего характера и премии.

2.11.1. Надбавка за непрерывный стаж работы производится в размере:

- 20% должностного оклада или тарифной ставки за первые три года;
- 10% должностного оклада или тарифной ставки за последующие два года работы.

Максимальный размер надбавки не может превышать 30% должностного оклада или тарифной ставки.

2.11.2. Надбавка к должностному окладу, тарифной ставке по основной работе за ученую степень, почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 10% должностного оклада или тарифной ставки.

2.11.3. Надбавка педагогическим работникам за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

- преподавателям за классное руководство - 15% должностного оклада;
- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) – до 15% должностного оклада;
- за работу в методических и цикловых комиссиях – 15% должностного оклада.

2.11.4. Работникам Учреждения всех категорий (руководители, специалисты, технические исполнители, рабочие) устанавливается в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда надбавка к должностному окладу (тарифной ставке):

- за интенсивность и напряженность работы (количество и качество проведенных оздоровительных, реабилитационных мероприятий, физиотерапевтических мероприятий, культурно-массовых мероприятий, профилактических мероприятий и пр.).

Размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) и по представлению непосредственного руководителя.

2.11.5. Конкретный размер премии определяется положением о премировании работников Учреждения и по представлению непосредственного руководителя при наличии экономии Фонда оплаты труда и выделенных денежных средств на «различные виды премий».

2.11.6. Основные условия премирования работников предусмотрены по критериям (приложение №13,14,15 к Положению об оплате труда).

2.11.7. Премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

2.11.8. Размеры премий определяются в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Нормы труда в соответствии с действующими законами предусмотрены в приложении №1 «Нормы рабочего времени работников ГБПОУ «Ессентукский ЦР» по должностям».

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.4. Стороны совместно организуют культурно - массовую и физкультурно – оздоровительную работу с работниками Учреждения:

- проведение праздничных концертных программ, посвященных государственным и профессиональным праздникам, творческих вечеров отдыха, экскурсий по достопримечательным местам КМВ;

- организация торжественной концертно-музыкальной программы для работников учреждения, уходящих на пенсию;

- организация и проведение Дней здоровья (конкурсы, соревнования), спортивно-оздоровительных мероприятий (ЛФК), занятия в тренажерном зале, направленных на оздоровление работников;

- участие работников Учреждения в хоровых, вокальных танцевальных кружках.

2.3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел III

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов работы, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 5 лет;
- лицам, получившим в Учреждении производственную травму (профзаболевание);
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (пенсионера);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет, отцам, воспитывающим указанных детей без матери.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время 5 часов в неделю без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;
- преимущественное право возвращения в Учреждение и занятие вакантных мест.

Раздел IV

Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании», статьей 100 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

4.2. В соответствии с продолжительностью рабочего времени стороны установили следующий трудовой распорядок:

- начало рабочего дня для всех работников Учреждения устанавливается с 8 часов утра;

- время перерыва в работе устанавливается с 12 до 13 часов.

4.2.1. Время окончания рабочего дня:

* Для работников при продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю:

- при пятидневной рабочей неделе - в 17 часов.

Для работников при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

- при пятидневной рабочей неделе - в 16¹² часов.

4.3. В соответствии с Трудовым кодексом РФ стороны установили следующую продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы;

- для врачей, врача – руководителя отделения, среднего и младшего медицинского персонала медицинского отделения составляет 36 часов в неделю;

- для педагога дополнительного образования составляет 18 часов в неделю;

- для других работников продолжительность работы составляет 40 часов в неделю.

4.4. В целях оказания социальных услуг в соответствии с Уставом учреждения, оптимизации лечебного процесса обучающихся, взаимодействия структурных подразделений график рабочего времени может быть изменен работникам (на пятидневную рабочую неделю, шестидневную рабочую неделю, на специальный график посменно с суммированным учетом рабочего времени) по их письменному согласию и письменному ходатайству руководителей структурных подразделений.

4.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком.

4.6. Устанавливается квартальный суммированный учет рабочего времени следующим работникам, работающим по сменному графику работы: воспитатель, медицинская сестра палатная, сторож (вахтер).

Суммированный учет рабочего времени ведется согласно графику сменности с тем, чтобы в пределах учетного периода (за квартал) общая продолжительность рабочего времени не превышала установленного числа рабочих часов для этого периода.

Устанавливается месячный суммированный учет рабочего времени следующим работникам, работающим по сменному графику работы: повар, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, лифтер, санитарка.

Суммированный учет рабочего времени ведется согласно графику сменности с тем, чтобы в пределах учетного периода (за месяц) общая продолжительность рабочего времени не превышала установленного числа рабочих часов для этого периода.

Для медицинских работников разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (приказ Министерства Здравоохранения СССР от 16.05.1987 года № 685).

4.7. Работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- директору, заместителю директора по информационно-аналитической работе, заместителю директора по основной деятельности, заведующему отделением учебно-профессиональной реабилитации, заведующему отделением воспитательной работы и социально-психологической реабилитации, заведующему отделением творческой реабилитации, старшему методисту, методисту, инструктору по физической культуре, педагогу – психологу, социальному педагогу, воспитателям, старшему мастеру производственного обучения, мастерам производственного обучения – 56 календарных дней;
- медицинским работникам (кроме санитарок) – 42 календарных дня;
- инвалидам - 30 календарных дней;
- остальным работникам - 28 календарных дней.

4.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- регистрацией брака, рождением ребенка, смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- вступлением в брак детей – 3 дня;
- дня начала занятий – 1 сентября родителям первоклассников – 1 рабочий день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85) – 1 день;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

4.9. В соответствии со ст.ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Ставропольского края от 04.04. 2003 г. № 63-П, Распоряжением министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 20.08.2010 года № 76 устанавливается ненормированный рабочий день водителям всех видов транспортных средств.

Предоставляется водителям ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 10 календарных дней при условии учета времени фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. Сокращенное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) с оплатой за фактически отработанное время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, применяется для следующих категорий работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 6 лет на один час в день.

4.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Для отдельных категорий работников установлены более льготные условия сокращения рабочего времени:

- дополнительно на один час женщинам, имеющих детей в возрасте до 6 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- дополнительно на один час одинокой матери, воспитывающей одного и более детей в возрасте до 6 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- дополнительно на один час отцу, воспитывающему одного и более детей в возрасте до 6 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) без матери.

4.12. Преимущественным правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время пользуется следующая категория работников:

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Супруги (родители и дети), работающие в Учреждении, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если одни из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Раздел V

Охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятие по охране труда средства в размере, утвержденном в плане финансово-хозяйственной деятельности на 2022-2024 год.

План мероприятий по охране труда прилагается к коллективному договору.

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению №2.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №3. В случае, когда работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работодатель по каждому несчастному случаю образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

Работодатель ведет учет и анализ случаев производственного травматизма работников.

5.1.8. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профкомитета в количестве 6 человек.

5.4. В обязательства первичной профсоюзной организации в части обеспечения мероприятий по охране труда включается:

- совместно со специалистом по охране труда разработка и принятие перспективных и текущих планов по охране труда, мероприятий по предупреждению производственного травматизма;
- проведение контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, включая контроль за выполнением работодателем законодательных и других нормативных актов по охране труда;
- проведение контроля за состоянием охраны труда, обеспечением нормальных санитарно-гигиенических условий труда, безопасности на рабочих местах;
- принятие участия и проведение контроля при расследовании несчастных случаев в учреждении;
- принятие участия в решении проблем при проведении специальной оценки рабочих мест;
- принятие участия в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором или соглашением по охране труда, изменением условий труда;
- осуществление контроля за обеспечением спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты работников учреждения;
- принятие участия в контроле за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

- принятие участие в разработке раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, согласование инструкций по охране труда работников учреждения.

Раздел VI

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

6.1. Работодатель и Профком создают на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечивают эффективную их работу для решения вопроса по расходованию средств социального страхования.

6.2. Имея лечебную базу, работодатель обязуется, согласно утвержденному перечню платных медицинских услуг, оздоравливать сотрудников как работающих, так и находящихся в отпусках (трудовом, по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы, в учебном), временно нетрудоспособных из расчета стоимости предоставляемых услуг с 50% скидкой.

Перечень гарантированных медицинских услуг прилагается к коллективному договору.

6.3. В случае смерти работника работодатель оказывает помощь в организации похорон в виде предоставления единицы автотранспорта.

6.4. Производить выплату единовременной премии при наличии экономии Фонда оплаты труда и выделенных денежных средств на «различные виды премий» следующим категориям работников, кроме работников, работающих по совместительству:

- с уходом на пенсию в размере 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85) при стаже работы в учреждении от 1 до 3 лет – в размере 50% (процентов) должностного оклада (тарифной ставки), свыше 3 лет - в размере 100% (процентов) должностного оклада (тарифной ставки).
- единовременное премирование работников в размере 1 000 рублей в связи с профессиональным праздником «День социального работника» (в том числе находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком), кроме работающих по совместительству.

В зависимости от планового фонда оплаты труда размер премии может быть изменен работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.5. В пределах фонда оплаты труда Учреждения (при наличии экономии), в соответствии с Коллективным договором и по ходатайству профсоюзного комитета работникам Учреждений может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смерть члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай), а также в связи с длительной нетрудоспособностью работника Учреждения.

6.6. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, поданного не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с руководителем учреждения.

Работник обязан предоставить справку с медицинского учреждения, подтверждающую факт прохождения диспансеризации.

Раздел VII

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.5. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон.

Профком совместно с администрацией проводят проверки выполнения Коллективного договора, заслушивают на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

7.6. Не освобожденные члены Профкома для участия в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, освобождаются от основной работы с выплатой среднедневного заработка. Командировочные расходы оплачивать за счет средств профсоюзной организации.

Раздел VIII

Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работников с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По соглашению сторон Коллективный договор может быть продлен.

8.10. Работников учреждения с Коллективным договором знакомит председатель Профкома или доверительный представитель.

К коллективному договору прилагаются:

1. Норма рабочего времени (приложение №1).
2. Соглашение по охране труда (приложение №2).
3. Перечень профессий, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие индивидуальные средства защиты (приложение №3).
4. План мероприятий по обеспечению охраны труда (приложение №4).
5. Приказ об организации работы по охране труда (приложение №5).
6. Перечень оказываемых медицинских услуг (приложение №6).
7. Приказ о составе комиссии по заключению коллективного договора (приложение №7).
8. Приказ о назначении работников в комиссию по трудовым спорам (приложение №8).
9. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров (приложение №9).
10. Регламент работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров (приложение №10).
11. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №11).
12. Выписка из плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (фонд оплаты труда) (приложение №12).
13. Положения об оплате труда и премированию, согласованное с профкомом (приложение №13, 14, 15).

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Титульный лист Коллективного договора

Раздел I.

Общие положения

Раздел II.

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

Раздел III

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

Раздел IV

Рабочее время и время отдыха.

Раздел V

Охрана труда.

Раздел VI

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Раздел VII

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел VIII

Заключительные положения.

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
ГБПОУ «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с
ограниченными возможностями здоровья» г. Ессентуки

от 01 февраля 2022 г. №04

Численность: 121 человек

Присутствовало: 121 человек

Повестка дня:

1. О принятии коллективного договора на 2022-2024 г.
2. Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка.

1. Слушали информацию юрисконсульта Машукову Е.А. о новом проекте Коллективного договора на 2022-2024 г.

Машукова Е.А. – сообщила, что за основу был взят Коллективный договор 2019 - 2021 года с изменениями и дополнениями, которые учтены в новом проекте договора. Структура коллективного договора полностью соответствует рекомендуемым образцам договора. К коллективному договору прилагаются, установленные правилами, необходимые документы.

2. Слушали информацию юрисконсульта Машукову Е.А. о новом проекте правил внутреннего трудового распорядка.

Машукова Е.А. – сообщила, что за основу были взяты правила внутреннего трудового распорядка от 2019 года, в новые правила внесены и учтены все изменения и дополнения трудового законодательства. Структура правил внутреннего трудового распорядка полностью соответствует рекомендуемым образцам правил.

Выступили:

1. Мирошниченко И.А. – заведующий отделением учебно-профессиональной реабилитации, сказала о том, что в Коллективном договоре и в Правилах внутреннего трудового распорядка учтены все условия работы педагогических сотрудников, замечаний нет.
2. Викулина Л.Г. – заведующий социально-медицинским отделением, сказала о том, что в Коллективном договоре и в Правилах внутреннего трудового распорядка учтены все условия работы медицинских работников, замечаний нет.
3. Ищенко Д.В. – заместитель директора по комплексной безопасности, сказал о том, что в Коллективном договоре и в Правилах внутреннего

трудового распорядка учтены все условия работы для рабочих должностей, замечаний нет.

4. Палимпсестова И.С. – главный бухгалтер, сказала о том, что в Коллективном договоре и в Правилах внутреннего трудового распорядка учтены все условия по должности служащих, замечаний нет.
5. Машукова Е.А. – юрисконсульт предложила, что если нет никаких замечаний, то необходимо проголосовать за принятие коллективного договора на 2022-2024 г. и Правила внутреннего трудового распорядка.

Проголосовали:

- «За» - единогласно,
- «Против» - нет,
- «Воздержались» - нет.

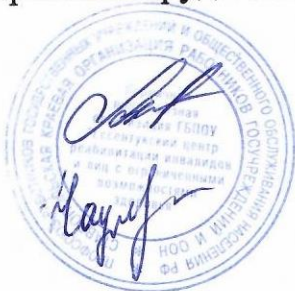
Постановили:

Принять коллективный договор на 2022-2024 г.

Принять Правила внутреннего трудового распорядка.

Председатель

Секретарь



С.И. Алиева

А.В. Наумова