

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Автономного учреждения социального обслуживания Республики
Бурятия «Бабушкинский дом интернат»

Принят на общем собрании работников

« 07 » марта 20 25 г.

Срок действия 3 года
Со дня подписания обеими сторонами

Представитель работодателя	Представитель работников
Директор АУСО РБ «Бабушкинский Дом интернат»	Председатель профсоюзного комитета АУСО РБ «Бабушкинский Дом- интернат»
 _____ Д.О. Баранников	 _____ Т.В. Бутакова
« <u>07</u> » <u>марта</u> 20 <u>25</u> г.	« <u>07</u> » <u>марта</u> 20 <u>25</u> г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном учреждении социального обслуживания Республики Бурятия «Бабушкинский дом интернат» (далее – Учреждение либо Работодатель) между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Работники предоставляют первичной профсоюзной организации право вести переговоры по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, а также предоставляют председателю первичной профсоюзной организации Бутаковой Татьяне Вячеславовне право подписывать коллективный договор от имени работников учреждения.

Коллективный договор заключен при соблюдении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, добровольно между Работодателем, в лице директора учреждения действующего на основании Устава, и Работниками учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения, далее именуемой «Представитель трудового коллектива».

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с целью обеспечения эффективной работы учреждения, защиты трудовых прав и интересов работников, обеспечения предоставления им трудовых гарантий, а также с целью повышения взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Условия Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и являются обязательными для Работодателя и Работников.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания обеими сторонами и действует в течение трех лет. Стороны могут продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

Положения Коллективного договора не распространяются на лиц, оказывающих услуги, выполняющих работы по гражданско-правовым договорам.

1.6. Работодатель берет на себя обязательства:

- принимать необходимые меры для достижения стабильного финансового положения Учреждения с соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечить каждого Работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Первичная профсоюзная организация, в лице Председателя профкома, берет на себя обязательства:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора;
- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем;
- представлять интересы Работников в ходе ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор;
- совместно с Работодателем контролировать выполнения Работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшения качества работы Учреждения.

1.7. Работники берут на себя обязательства:

- 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;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.
- бережно относиться к материальному оборудованию и инструментам

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что при поступлении на работу между Работодателем и Работником заключается трудовой договор в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (ст. ст. 56, 58, 59, 67 Трудового кодекса РФ).

2.2. Срочный трудовой договор заключается в письменной форме, когда трудовые отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Коллективным договором (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.7. Прием специалистов может проводиться на конкурсной основе.

2.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения обязанностей, не обусловленных трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

2.9. Порядок проведения аттестации Работников (ст. 81 Трудового кодекса РФ), График сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ), График отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ), Форма расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ), Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ), Правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 Трудового кодекса РФ), Порядок проведения конкурса для приема на работу и другие локальные нормативные акты, затрагивающие права и интересы Работников, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.10. Профком имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.12. Трудовые отношения между Работником и Работодателем могут быть расторгнуты лишь по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.13. За совершение дисциплинарного поступка Работодатель в соответствии с Положением о дисциплинарной ответственности имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.14. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- появление Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения, или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (подпункт «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных Работников (подпункт 2 «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- установления комиссией по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- по другим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.15. Работникам, получившим уведомления об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ:

а) представляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

б) имеющим право на очередной отпуск, предоставляется отпуск по личному заявлению;

в) выходное пособие выплачивается в размере, предусмотренном ст. 178 Трудового кодекса РФ.

III. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка работников.

3.1. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем в соответствии с перспективами развития Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образования для собственных нужд определяет Работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

При принятии Работодателем решения о необходимости подготовки или дополнительного профессионального образования Работника и согласия Работника на прохождение подготовки или дополнительного профессионального образования указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

3.3. Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу, или с Работником Учреждения ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с Работником Учреждения является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми Работниками в Учреждении, а также контролирует работу наставников;

- при приеме на работу молодые Работники закрепляются за наставником из числа опытных высококвалифицированных Работников;

3.4.2. Развивать сотрудничество с Учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих для Учреждения.

3.4.3. Создавать Работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

IV. Соблюдение режима труда и отдыха.

4.1. Трудовой распорядок в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

4.2. Работникам устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, если действующим законодательством не предусмотрена более сокращенная ее продолжительность.

4.3. Следующим работникам устанавливается ненормированный рабочий день:

- Директор;
- Заместитель директора;
- Экономист;
- делопроизводитель
- Специалист по управлению персоналом;
- Специалист в сфере закупок;
- Специалист по охране труда;
- Специалист по социальной работе;
- Специалист по административно-хозяйственному обеспечению;
- Начальник административно-хозяйственного подразделения;
- Водитель автомобиля;
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- Слесарь-сантехник;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;;
- Заведующий производством;
- Заведующая прачечной;
- оператор стиральных машин;
- главный специалист отдела;
- психолог в социальной сфере;
- культорганизатор;
- дезинфектор;

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, за исключением директора, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет – 3 календарных дня. Продолжительность отпуска директора за ненормированный рабочий день определяется трудовым договором, заключенным с Министерством социальной защиты населения Республики Бурятия;

4.4.1. Заместителю директора - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет – 7 календарных дня. Продолжительность отпуска заместителя директора за ненормированный рабочий день определяется трудовым договором, заключенным с учреждением;

4.5. Для следующих категорий Работников устанавливается сменный режим работы:

- Медицинская сестра;
- сиделка (помощник по уходу);
- Машинист (кочегар) котельной;
- Повар;
- Буфетчик;
- Мойщик посуды.

График сменности разрабатывается Работодателем и утверждается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников.

Работодатель обязан довести утвержденный график сменности до каждого Работника не позднее чем за один месяц до его введения в действие (ч. 4 ст. 103 Трудового кодекса РФ).

При сменном режиме работы выходными являются те дни недели, в которые Работник отдыхает в соответствии с графиком.

Для Работников, работающих при сменном режиме, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период(рабочий год) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 Трудового кодекса РФ). Учетный период – рабочий год (год, исчисляемый с первого дня работы).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени в отдельные смены или различные недели может отклоняться от установленной нормы, а переработка компенсируется либо недоработкой в другие дни, либо предоставлением дополнительных дней отдыха в пределах определенного учетного периода. Установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели отрабатывается Работником в среднем за учетный период.

Количество часов, предусмотренное графиком сменности конкретного Работника, является для него нормой. При выполнении нормы рабочего времени, предусмотренной графиком сменности, оплата производится в полном объеме.

В случаях, когда Работник отсутствовал на работе, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось рабочее место (временная нетрудоспособность и т.д.) Работник не должен отрабатывать часы отсутствия. Рабочее время в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, и заработная плата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, считается сверхурочной. Случаи, когда Работодатель может привлечь Работника к сверхурочной работе, перечислены в ст. 99 Трудового кодекса РФ.

При суммированном же учете рабочего времени вопрос об оплате сверхурочной работы решается после подведения итогов учетного периода и выявления количества часов сверхурочной работы (разница между фактическим и установленным числом рабочих часов).

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ: за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты ему могут предоставлять дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ), а также без его согласия в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ. Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ). Перечень категорий Работников, привлечение которых к сверхурочной работе не допускается или допускается с ограничениями, установлен в ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ.

В частности, при неявке сменяющего работника в случае, когда работа не допускает перерыва, Работодатель может привлечь Работника, отработавшего смену, с его письменного согласия к сверхурочной работе. При этом Работодатель обязан немедленно принять меры по его замене. Такие меры должны быть приняты им до истечения нормы времени, установленной в ч. 6 ст. 99 Трудового кодекса РФ (4 часа сверхурочной работы в течение двух смен подряд).

4.6. В соответствии с действующим законодательством Работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

К ним суммируются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 Трудового кодекса РФ):

- за проживание в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня (Работникам с ненормированным рабочим днем);
- в связи с вредными условиями труда – 7 календарных дней (Работникам условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда).

- работникам учреждения, состоящим в Профсоюзной организации отработавшим от отпуска до отпуска без больничного листа, будет предоставляться дополнительный отпуск продолжительностью – 3 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.7. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи (средний медицинский персонал предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.03. 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется и при согласовании между Работником и работодателем может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По письменному заявлению Работника (кроме беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет), а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.9. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранений заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10. Работодатель предоставляет по индивидуальному согласованию с Работником отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой работника или его детей – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных сестер, братьев) – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 3 календарных дня (отцу);
- с проходами сына для службы в Вооруженных силах РФ – 3 календарных дня.

V. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

5.1. должностные оклады и компенсационные выплаты Работников определяются в соответствии с приказом Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 27.02.2018 г. № 115 «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 30.12.2014 г. № 1750 «Об утверждении положения об оплате труда работников республиканских государственных организаций социального обслуживания».

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для Работников устанавливается Положением о материальном стимулировании Работников Автономного учреждения социального обслуживания Республики Бурятия «Бабушкинский психоневрологический интернат», разработанного на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников.

В трудовом договоре с Работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. В соответствии с письмом Минтруда РФ от 14.03.2018г № 14-1/00Г-1874 премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год при увольнении сотрудника не выплачивается, если приказ о премировании издан после увольнения работника, если до увольнения- выплачивается.

5.4. Расходы по найму жилого помещения свыше 550 рублей в сутки, связанные со служебными командировками на территории РФ, (кроме случаев, когда направленному в служебную командировку Работнику предоставляется бесплатное помещение), Работникам возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, за счет экономии средств, выделенных из республиканского бюджета на содержание Автономного учреждения социального обслуживания Республики Бурятия «Бабушкинский психоневрологический интернат».

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки.

Иные вопросы, связанные с возмещением расходов в связи со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам регулируются Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства РБ от 26 сентября 2005 г. № 314 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств республиканского бюджета».

VI. Социально-трудовые гарантии, охрана труда работников.

6.1. Для обеспечения контроля за правильными начислениями и своевременной выплатой по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Учреждении в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации» трудовым коллективом образовывается Комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюза (трудового коллектива) (далее - Комиссия).

Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, о распределении застрахованных путевок для санитарно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств Фонда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

6.2. За счет профсоюзных средств производится выплата работникам профсоюза:

- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет) – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников - 1000 рублей;
- на проведение выпускного вечера 9, 11 класс – 1000 рублей;
- на подарок первокласснику – 1000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами – на усмотрение профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда для Работников.

6.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует Работодателю в совершенствовании системы безопасности труда.

В Учреждении разрабатываются и утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для Работников.

6.5. В Учреждении проводится:

6.5.1. Вводный, первичный и повторный инструктажи Работников по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

6.5.2. Проходить вводный, первичный и повторный инструктажи по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

6.5.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

6.6. Работодатель организует периодические медицинские осмотры Работников за счет средств организации и социального страхования, согласно ст. 213 Трудового кодекса РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 г. № 29Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В Перечень таких работ включаются работы, выполняемые следующими категориями Работников:

- Машинист (кочегар) котельной;
- Сиделка (помощник по уходу);
- Медицинский персонал;
- Повар;
- Мойщик посуды;
- Буфетчик.
- пекарь

6.8. В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации выдавать за счет средств Работодателя за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях молоко – 0,5 л. за смену. В Перечень таких работ включаются работы, выполняемые следующими категориями Работников:

- Машинист (кочегар) котельной;
- Водитель вакуумной машины;
- Дезинфектор;
- Слесарь-сантехник;
- Рабочий по обслуживанию в бане.

6.9. Оказывать за счет средств Работников материальную помощь (на добровольной основе):

- на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере 300 рублей;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) 100 рублей;
- пострадавшим от стихийных бедствий по Российской Федерации и на основании писем учредителя, либо вышестоящих органов 50 рублей.

VII. Обеспечение деятельности профсоюзной организации, гарантии прав Работников, избранных в профсоюзные органы и обязательства профкома.

7.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету и вышестоящим выборным органам профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения:

- не препятствует посещению и осмотру рабочих мест в организации;
- предоставляет соответствующие документы, сведения и объяснения, расчеты.

7.4. Разрешает в рабочее время проведение:

- собраний (конференций) Работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Коллективного договора;
- собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза;
- заседаний профсоюзного комитета для решения вопросов защиты прав Работников в сфере производственной деятельности, охраны труда, ведения переговоров с Работодателем и рассмотрения трудовых споров.

7.5. Работодатель на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

7.6. Работодатель разрешает бесплатно производить множительные машинописные работы с использованием средств Учреждения.

7.7. Работодатель предоставляет Профкому возможность пользования:

- городским телефоном (83012-37-84-07) для служебных переговоров;
- электронной и факсимильной связью для служебных целей.

7.8. работодатель освобождает от основной работы членов профсоюзного комитета с сохранением оплаты труда для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

7.9. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в составе делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых им мероприятий.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

7.10.1. Поддерживать в коллективе здоровую атмосферу, уважение к добросовестному труду.

7.10.2. Осуществлять контроль над правильностью применения установленной в соответствующем порядке системы оплаты труда, соблюдения законодательства о труде, социальном страховании.

7.10.3. Производить по индивидуальному обращению работников проверку начисления оплаты труда, премий, взимания налога на доходы физических лиц.

7.10.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь работникам и представителям администрации Учреждения.

7.10.5. Принимать участия в комиссии по трудовым спорам.

7.10.6. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Учреждения.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения, дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию.

8.2. Итоги выполнения Коллективного договора подводятся на собрании коллектива один раз в год.

8.3. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на положениях коллективного договора.

8.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами.

8.5. При изменении структуры организации Коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.

Представитель работодателя	Представитель работников
Директор АУСО РБ «Бабушкинский Дом интернат»	Председатель профсоюзного комитета АУСО РБ «Бабушкинский Дом- интернат»
 Д.О. Баранников	 Т.В. Бутакова
« 04 » <u>марта</u> 20 <u>25</u> г.	« 07 » <u>марта</u> 20 <u>25</u> г.

г.рошино,

п. о. нумеровано 16 страниц
< 07 > шертне 2025 г.

Директор

Баранников
Д.О. Баранников

