

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областное государственное бюджетное  
учреждение социального обслуживания  
«Ново-Ленинский дом – интернат для  
престарелых и инвалидов»

срок действия с 25 апреля 2016 года по 25 апреля 2019 года

дата принятия 25 апреля 2016 года

Сторона Работодателя:

Директор ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»

Сергей Иванович  
Кудрявцев  
« 25 » 2016г.  
Тел. 8(3952) 44-32-13



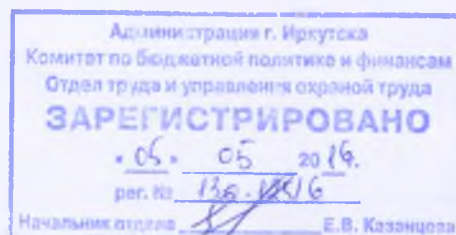
Сторона Работников:

Заведующая производством  
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»

Ольга Николаевна Рудова  
« 25 » 2016г.  
Тел. 8(3952) 44-25-64

*Рудова*

Списочная численность работников 159 человек



*Е.В. Казанцева*

город Иркутск

## Содержание:

	№ стр.
1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Основание и порядок высвобождения работников. Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам .....	5
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	6
5. Рабочее время .....	7
6. Время отдыха.....	9
7. Условия работы и охрана труда.....	11
8. Оплата труда и стимулирование работников.....	13
9. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	19
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	20
11. Заключительные положения.....	20
12. Приложения к коллективному договору .....	21
13. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».....	22
14. Приложение № 2 «Перечень должностей и профессий, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» .....	33
15. Приложение № 3 «Перечень выдаваемой специальной одежды, санитарной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» .....	35
16. Приложение № 4 «Перечень должностей и профессий, подлежащих периодическим и (или) предварительным медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям» .....	45
17. Приложение № 5 «Перечень профессий, работа на которых дает право на получение молока или других равноценных продуктов, в связи с вредными условиями труда».....	46
18. Приложение № 6 «Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу по занимаемой должности» .....	47
19. Приложение № 7 «Перечень структурных подразделений учреждения, профессий (должностей), работа на которых дает право на надбавку к окладу (должностному окладу) за работу с опасными условиями труда» .....	48
20. Приложение № 8 «Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи».....	50

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов Работников государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения Иркутской области Ново-Ленинский дом-интернат для престарелых и инвалидов (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
  - Работники учреждения в лице его представителя – заведующей производством Ольги Николаевны Рудовой (далее Работники);
  - Работодатель, в лице его представителя - директора Сергея Ивановича Кудрявцева (далее – Работодатель).
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.
- 1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу, распространяют свое действие на соответствующие положения коллективного договора.
- 1.7. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия договора сохраняют свои действия, если это не противоречит законодательству.
- 1.8. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.
- 1.9. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя, изменения наименования учреждения. При реорганизации, смене формы собственности, ликвидации учреждения коллективный договор действует в соответствии со статьей 43 ТК РФ.
- 1.10. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.11. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

## 2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора между Работодателем (его представителем) и Работником, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.
- 2.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда в пределах фонда оплаты труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.
- 2.3. Содержание трудового договора определено статьей 57 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не может ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом используется примерная форма трудового договора с Работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р.
- 2.4. Изменение условий трудового договора возможно только по письменному соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со статьями 72 – 74 ТК РФ.
- 2.5. В случае поручения Работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы, срок и размер оплаты за выполнение дополнительной работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 2.6. Трудовой договор между Работодателем и Работником может заключаться (статья 58 ТК РФ):
  - на неопределенный срок;
  - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в случаях предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- 2.7. Трудовой договор и дополнительные соглашения к трудовому договору составляются в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, второй – хранится в кадровой службе Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора и (или)

- дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у Работодателя.
- 2.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.
  - 2.9. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
  - 2.10. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, если Работник не приступил к работе в день начала работы в соответствии со статьей 61 ТК РФ.
  - 2.11. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных частью 2, 3 ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ.
  - 2.12. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию приказа.
  - 2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
  - 2.14. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.
  - 2.15. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
  - 2.16. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.
  - 2.17. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором.

### **3. Основание и порядок высвобождения работников.**

#### **Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам**

- 3.1. Высвобождение – это расторжение по инициативе Работодателя трудовых договоров с Работниками в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата учреждения в соответствии с пунктами 1,2 статьи 81 ТК РФ.
- 3.2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, либо ликвидацией учреждения Работник предупреждается персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 3.3. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с

- одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК).
- 3.4. В течение срока предупреждения работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.
  - 3.5. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников учреждения с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается (за исключением случаев ликвидации учреждения) (ст. 261 ТК РФ).
  - 3.6. Порядок высвобождения Работников регулируется статьями 81, 82, 178, 180 ТК РФ.
  - 3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения работодатель обязан предложить увольняемому Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.
  - 3.8. По желанию высвобождаемых Работников их увольнение может производиться и по другим основаниям - в связи с переводом работника, с его согласия, к другому работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ), по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) и другим, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ основаниям, без предоставления льгот, предусмотренным гл. 27 ТК РФ.
  - 3.9. Стороны договорились о том, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата учреждения, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:
    - лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
    - проработавшие в учреждении 10 лет (с учетом мнения представительного органа Работников);
    - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
    - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
    - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж в учреждении до 1 года (с учетом мнения представительного органа Работников).
  - 3.10. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в учреждении.
  - 3.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

- 4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
  - 4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников для нужд учреждения.
  - 4.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. В случае направления Работника на обучение для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на обучение для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3. Работодатель имеет право заключать с Работником ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва от работы или с отрывом от работы (ст.198 ТК РФ).

4.4. Ученический договор с Работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, на срок необходимый для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

4.6. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

4.7. При заключении ученического договора Работодатель берет на себя обязанности по оплате за обучение по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работника, а Работник в свою очередь обязуется отработать в учреждении время, определенное ученическим договором, но не более 3-х лет.

4.7.3. В случае, если Работник не выполняет свои обязательства по ученическому договору, касающиеся отработки в учреждении, Работодатель вправе требовать от Работника возмещение понесенных им расходов в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

## 5. Рабочее время

5.1. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого Работники учреждения в соответствии с трудовым распорядком и условиями трудового договора должен исполнять свои должностные обязанности, а так же иные периоды, которые в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

- 5.2. Стороны договорились, что начало и окончание рабочего времени, перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1 к Коллективному договору).
- 5.3. Работники учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.
- 5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.5. Для женщин, работающих в сельской местности (отделение активного долголетия п.Раздолье), продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», если трудовым законодательством и иными правовыми актами не установлена меньшая продолжительность рабочего времени.
- 5.6. Врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (работающим по совместительству на 0,5 штатной единицы – не более 19,5 часов в неделю).
- 5.7. Медицинскому дезинфектору устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 5.8. Зубному врачу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 33 часов в неделю (работающему на 0,5 штатной единицы - 16,5 часа в неделю).
- 5.9. Для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.
- 5.10. Для Работников, являющимися инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.
- 5.11. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и работа по сменам.
- 5.12. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для должностей (профессий) входящих в административно-управленческий персонал, отдел кадрово-правового обеспечения деятельности и размещения государственного заказа, хозяйственно-обслуживающий персонал, отделения социально-медицинского обслуживания (отделение активного долголетия), отделение милосердия, отделение социальной реабилитации, отделение социально-бытового обслуживания, отделение активного долголетия п.Раздолье, кроме должностей (профессий) перечисленных в п.5.13 Коллективного договора.
- 5.13. Работа по сменам устанавливается для следующих профессий (должностей): повар, официант, мойщик посуды, сторож, вахтер, лифтер, машинист (кочегар) котельной (в зимнее время), медицинская сестра палатная, санитарка, кухонный рабочий.
- 5.14. Для Работников, работающих по сменам, рабочее время определяется графиками сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (1 месяц), и ведется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).
- 5.15. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).
- 5.16. В учреждении по отдельным должностям (профессиям) устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 2 к Коллективному договору):



- 5.17. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по письменному соглашению между Работником и Работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).
- 5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Работникам со сменным графиком работы в предпраздничный день (по их выбору) предоставляется дополнительное время отдыха или оплата в размерах, предусмотренных для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).
- 5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме работы, на которой заняты Работники со сменным графиком, а также за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
- 5.20. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 5.21. Работа в ночное время – с 22.00 часов до 6.00 часов. Не допускается привлечение к работе в ночное время беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 96 ТК РФ).

## 6. Время отдыха

- 6.1. Время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1 к Коллективному договору), в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).
- 6.2. Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
  - ежедневный (междусменный) отдых;
  - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
  - нерабочие праздничные дни;
  - отпуска.
- 6.3. В течение рабочего дня (с нормальной продолжительностью рабочего времени) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час – с 13:00 часов до 14:00 часов.
- 6.4. Работникам, работающим по сменному графику, в течение смены предоставляется перерыв для отдыха и питания:
- 6.4.1. продолжительностью 1 час:
- поварам, официанткам, мойщикам посуды - с 15:00 часов до 16:00 часов;
  - лифтерам – с 14:00 часов до 15:00 часов;
- 6.4.2. продолжительностью 30 минут:
- палатным медицинским сестрам, санитаркам отделения социально-медицинского обслуживания (отделение активного долголетия)

- с 13:30 часов до 14:00 часов,  
с 21:30 часов до 22:00 часов на рабочем месте;
- палатным медицинским сестрам, санитаркам отделения милосердия  
с 14:00 часов до 14:30 часов;  
с 22:00 часов до 22:30 часов на рабочем месте.
- 6.5. Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливаются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - суббота и воскресенье. Для Работников со сменным режимом работы выходные дни устанавливаются графиком сменности (ст. 111 ТК РФ).
- 6.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).
- 6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Количество календарных дней, предоставляемых дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение № 2 к Коллективному договору), прибавляются к количеству календарных дней основного оплачиваемого отпуска.
- 6.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Право на его использование за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении за исключением случаев, предусмотренных ст. 122 ТК РФ.
- 6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее 15 декабря текущего года на следующий год (ст. 123 ТК РФ).
- 6.10. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.
- 6.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 6.12. Стороны договорились установить следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 2 к Коллективному договору):
- за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней;
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – от 7 до 14 календарных дней;
  - за работу с ненормированным рабочим днем – от 3 до 6 календарных дней.
- При установлении продолжительности дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем Работодатель учитывает круг обязанностей, возложенных на Работника по должности (профессии) и его фактическую нагрузку. При этом данный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.
- 6.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность, которых определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).
- Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляется:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
  - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
  - при отсутствии в период рабочего времени в течение одного года дней нетрудоспособности – до 5 календарных дней в году;
  - в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.
- 6.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

## 7. Условия работы и охрана труда

- 7.1. Работодатель, Работники и уполномоченные по охране труда от Работников обеспечивают выполнение стандартов безопасности труда: требований, правил, норм и инструкций по охране труда.
- 7.2. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством (ст. 226 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить (ст. 212 ТК РФ):
- 7.3.1. безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
  - 7.3.2. применение прошедших обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, средств коллективной и индивидуальной защиты Работников;
  - 7.3.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
  - 7.3.4. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - 7.3.5. приобретение и выдачу Работникам за счет Работодателя специальной одежды, санитарной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (раздел I Приложения № 3 к Коллективному договору).
- Нормы выдачи специальной одежды, санитарной одежды,

- специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рассматриваются как минимально необходимые;
- 7.3.6. приобретение и выдачу Работникам на работах, связанных с загрязнением или возможным воздействием на кожу вредно действующих веществ, мыла, смывающих и обезвреживающих средств (разделы II, III Приложения № 3 к Коллективному договору);
  - 7.3.7. ремонт, стирку, сушку специальной одежды, санитарной одежды, специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;
  - 7.3.8. обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний Работников требований по охране труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
  - 7.3.9. недопущение к работе Работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - 7.3.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - 7.3.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
  - 7.3.12. организацию проведения за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 4 к Коллективному договору);
  - 7.3.13. организацию проведения за счет Работодателя обязательных медицинских осмотров для водителей в начале рабочего дня (смены), а также в конце рабочего дня (смены). Время прохождения медицинских осмотров включается в рабочее время;
  - 7.3.14. недопущение Работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - 7.3.15. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых Работнику гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - 7.3.16. предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда и другим органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим функции по контролю и надзору в области охраны труда, необходимой

- информации и документов о состоянии условий и охраны труда в учреждении;
- 7.3.17. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - 7.3.18. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 7.3.19. санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - 7.3.20. беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 7.3.21. выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами сроки;
  - 7.3.22. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 7.3.23. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
  - 7.3.24. разработку и утверждение в установленном порядке инструкций по охране труда для Работников;
  - 7.3.25. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;
  - 7.3.26. выдачу молока или других равноценных продуктов в соответствии с установленными нормами, в связи с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ) (Приложение № 5 к Коллективному договору). В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест (с 2018 года – специальной оценкой условий труда), Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов;
  - 7.3.27. выполнение необходимого комплекса организационных и технических мероприятий по охране труда.

## **8. Оплата труда и стимулирование работников**

- 8.1 Оплата труда и стимулирование Работников производится в соответствии со статьями Трудовым кодексом РФ, примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Иркутской области, утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 04.10.2010 г. № 305-мпр (с изменениями 10.04.2012г., 15.10.2012г., 17.04.2013г., 22.05.2013г., 24.02.2014г., 12.03.2014г., 18.12.2014г., 26.05.2015г.) (далее приказ Учредителя № 305-мпр); Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

- 8.2 Оплата труда Работников учреждения осуществляется на основе окладов (должностных окладов) заработной платы работников государственных учреждений, находящихся в ведении Иркутской области, оплата которых осуществляется по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), а также выплатам компенсационного и стимулирующего характера.
- 8.3 Заработная плата Работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего, компенсационного характера и других выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, законами Иркутской области, настоящим коллективным договором и иными правовыми актами.
- 8.4 Размер заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени (в пределах нормы рабочего времени для данного месяца), учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).
- 8.5 Размер окладов (должностных окладов) Работников устанавливается работодателем на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, а также согласно нормативно-правовых актов Учредителя.
- Размер окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям), не включенным в ПКГ, устанавливаются Работодателем с учетом сложности и объема выполняемой Работником работы.
- 8.6 К установленным окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ, могут быть установлены повышающие коэффициенты на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, и с учетом обеспечения финансовыми средствами:
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
  - персональный повышающий коэффициент;
  - повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания;
  - повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы.
- 8.7 Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.
- 8.8 Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.
- 8.9 Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается:
- врачебному и среднему медицинскому персоналу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, при условии работы по специальности по которой им присвоена квалификационная категория;
  - специалисту по социальной работе за достижения уровня квалификации (показателей деятельности, наличие высшего профессионального

образования по специальности «Социальная работа» и опыта практической работы), присвоенной по результатам аттестации.

В отношении руководителей структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу по занимаемой должности установлены приказом Учредителя № 305-мпр (Приложение № 6 к Коллективному договору).

- 8.10 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается Работодателем персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени (месяц, квартал, год) в пределах фонда оплаты труда по представлениям руководителей структурных подразделений в присутствии заместителей директора, руководителей структурных подразделений и представительного органа Работников.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) составляет до 5,0.

Работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждение в отделение активного долголетия п.Раздолье, в течение трех лет с момента поступления на работу устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3,0.

- 8.11 Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 0,2;
- за ученую степень кандидата наук - 0,1;
- за наличие почетного звания - 0,1.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

- 8.12 Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

- врачам и среднему медицинскому персоналу учреждения отделения активного долголетия п. Раздолье в размере 0,3 оклада (должностного оклада) за первые три года и 0,15 за каждые последующие два года, но не более 0,6 оклада (должностного оклада);
- всем Работникам учреждения, за исключением Работников, указанных в подпункте 8.12.1. настоящего пункта, в размере 0,20 оклада (должностного оклада) за первые три года и 0,1 за последующие два года, но не более 0,30.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение данной надбавки, и порядок ее применения устанавливаются в

соответствии с приложением № 3 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Иркутской области, утвержденному приказом Учредителя № 305-мпр.

8.13 Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- премия по результатам работы;
- единовременные премии.

Размер и критерии определения размера стимулирующих выплат Работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представителя Работников.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми Учредителем. Размер и критерии определения размера стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Учредителем. Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

8.13.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Условиями назначения указанной надбавки являются:

- высокая результативность и качество работы;
- применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам;
- степень самостоятельности и ответственности поставленных задач, участие в выполнении особо важных работ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Решение о назначении надбавки и ее конкретном размере принимается Работодателем, в соответствии с установленными критериями и показателями по предложениям руководителей структурных подразделений с учетом решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу (должностному окладу). Надбавка выплачивается за фактически отработанное время, по итогам работы за месяц.

8.13.2. Работникам учреждения по результатам работы производится премирование за месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер премий устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Размер премии Работникам учреждения устанавливается приказом Работодателя по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций Комиссии учреждения по премированию с участием представителя Работников.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов



организации труда;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия не выплачивается:

- при грубых нарушениях трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения);
- при систематических нарушениях правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, преждевременные уходы с работы и др.);
- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном отпуске, учебном отпуске по инициативе работника, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком и иных дополнительных отпусках;
- работникам, уволенным по инициативе Работодателя, по инициативе Работника, по соглашению сторон;
- работникам принятым с испытательным сроком, в период испытательного срока;
- работникам, принятым по совместительству, на определенный срок (кроме работников, принятых на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет).

Работникам вновь принятым и не отработавшим полный период, по результатам которого производится премирование, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

- 8.13.3. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям.

- 8.14 Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- надбавка к окладу (должностному окладу) на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
- компенсация за работу в ночное время;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за