

Областное государственное бюджетное учреждение
«Елецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Представитель работодателя

Представители работников


В.Н.Крюков
директор ОГБУ «ЕДИ»
(наименование должности)
«17» мая 2024 г.


С.А.Овчинникова
Л.В.Филатова
«17» мая 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2024-2027 гг.**

Администрация городского округа город Елец
Комитет экономического развития
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР,
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАН
13. июня 2024 г. № 24/16
Подпись _____

Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников областного государственного бюджетного учреждения «Елецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Договора являются: областное государственное бюджетное учреждение «Елецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Крюкова Владимира Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице своих представителей: Овчинниковой Светланы Алексеевны, Филатовой Людмилы Викторовны, именуемые далее «Работники», с другой стороны.

1.2. Предметом Коллективного договора (далее Договор) являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. При реорганизации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества учреждения действие Договора продолжается в течение 3 месяцев.

При ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

II. КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

2.2. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно или в другие предусмотренные сроки, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие Договор. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Договора.

Работодатель обязуется представлять Работникам все необходимые сведения о финансово-экономической деятельности учреждения, всех изменениях в структуре учреждения и производственной политике.

2.3. Работники признают исключительное право Работодателя в вопросах планирования, управления деятельностью учреждения.

2.4. Лица, представляющие стороны, виновные в невыполнении Договора, несут ответственность в соответствии со ст.55 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Общие положения

3.1.1. Настоящий раздел разработан с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, областным законом от 07.10.2008 № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»; постановлением Правительства Липецкой области от 04.05.2023 № 225 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений»; постановлением Правительства Липецкой области от 06.10.2022 № 193 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения»; постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023 № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»; постановлением Правительства Липецкой области от 15.06.2023 № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма».

3.1.2. Положения раздела применяются в ОГБУ «ЕДИ» (далее – учреждение) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре, распространяются на всех сотрудников учреждения.

3.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.5. Руководитель учреждения доводит до сведения работников новые условия оплаты труда в сроки, установленные трудовым законодательством.

3.2. Условия оплаты труда работников учреждения

3.2.1. Оплата труда сотрудников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности учреждения.

3.2.2. Оплата труда работников включает в себя:

1) Должностной оклад (тарифную ставку);

2) Выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;

при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста;

при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при сверхурочной работе;

при работе в ночное время;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3) Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

- за квалификационную категорию (медицинским работникам, работникам образования);
- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- выплата водителям за классность;
- выплата водителям за безаварийную работу;
- премии.

Размер заработной платы работников не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

3.2.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, которое согласовывается с управлением социальной политики Липецкой области.

3.3. Установление должностных окладов и тарифных ставок

3.3.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно приложению 3 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 г. N182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» по профессиональным квалификационным группам в соответствии с квалификационной категорией по критериям установления окладов, или группе по оплате труда руководителей.

Должностные оклады работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к системе образования, устанавливаются согласно приложению 1 Закона Липецкой области от 07 октября 2008 г. N182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Должностные оклады работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к системе здравоохранения, устанавливаются согласно приложению 2 Закона Липецкой области от 07 октября 2008 г. N182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно приложению 7 Закона Липецкой области от

07 октября 2008 г. N182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих, единые для всех областных бюджетных учреждений устанавливаются согласно приложению 10 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 г. N 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных, особо осуществляется согласно Перечню высококвалифицированных рабочих (9-10 разряды), занятых на важных и ответственных работах, установленному приложением 11 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008г. N182-ОЗ. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

3.3.2. Должностные оклады заместителям руководителей учреждений устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей областных государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать:

для руководителей – шестикратный размер;

для заместителей руководителей – пятикратный размер.

Должностные оклады и стимулирующие выплаты руководителям, специалистам и служащим, работающим в других видах экономической деятельности, но относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования и науки, культуры и туризма,

социальной защиты населения, физической культуры и спорта, архивов, устанавливаются в соответствии с условиями оплаты труда, определенными для работников учреждений вышеперечисленных видов экономической деятельности. Компенсационные выплаты работникам, указанным в настоящей части, производятся по установленным условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

3.3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы), тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3.4. При увеличении должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) отдельным категориям работников (определенных Указами Президента РФ от 2012 года – «указные» и не отраженных в данных Указах – «неуказные») в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» считать данное повышение индексацией заработной платы.

3.4. Размер выплат компенсационного характера и порядок их установления

3.4.1. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения утверждены постановлением Правительства Липецкой области от 04.05.2023 № 225 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения»

3.4.2. Компенсационные выплаты работникам, которые по своим функциональным обязанностям относятся к другим видам экономической деятельности, выплачиваются в соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 г. № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения».

3.4.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, специальной оценкой условий труда, локальными нормативными актами с учетом мнения представителей работников.

3.4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются, исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

3.4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;
 - при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста;
 - при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4.7. Размер выплаты в связи с условиями, отклоняющимися от нормальных:

- за работу с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста устанавливается в размере 15% должностного оклада (тарифной ставки) (приложение № 1);

- за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных, устанавливается в размере 25% должностного оклада (тарифной ставки) (приложение № 1).

Работникам, занятым на работах с различными категориями граждан, предусмотренных в настоящем пункте, выплата устанавливается в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки).

3.4.8. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 – 4% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.2. – 6% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.3. – 8% должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах (карта СОУТ).

3.4.9. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

3.4.10. При сверхурочной работе оплата за первые два часа производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы исчисляется из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с учетом следующих компенсационных и стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;
 - при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста.
- 3) выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- 4) выплата за выслугу лет;

- 5) выплата за наличие государственной награды – почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;
- 6) выплата водителям за классность;
- 7) выплата водителям за безаварийную работу;
- 8) выплаты медицинским и фармацевтическим работникам за наличие квалификационной категории.

Допускается изменение порядка оплаты сверхурочной работы на основании приказа руководителя учреждения на период перевода учреждения в особые условия функционирования (режим полной изоляции (казарменный режим) и прочее.

Также по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходной и праздничный день учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;
 - при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста.
- 3) выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- 4) выплата за выслугу лет;

- 5) выплата за наличие государственной награды – почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;
- 6) выплата водителям за классность;
- 7) выплата водителям за безаварийную работу;
- 8) выплаты медицинским и фармацевтическим работникам за наличие квалификационной категории.

Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный выходной (от 0 до 24 часов).

Работнику (по его желанию), работавшему в выходные и нерабочие праздничные дни, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.12. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для руководителя учреждения, его заместителей выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно постановлению Правительства Липецкой области от 04.08.2022 № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений»:

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- с инвалидами, гражданами с ограниченными возможностями, пожилого возраста в размере 15% должностного оклада.

3.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденными: постановлением Правительства Липецкой области от 04.05.2023

№ 225 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», постановлением Правительства Липецкой области от 06.10.2022 № 193 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения»; постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023 № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»; постановлением Правительства Липецкой области от 15.06.2023 № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма».

Для руководителя учреждения, его заместителей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно постановлению Правительства Липецкой области от 04.08.2022 № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

3.5.2. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, в размере 25% должностного оклада.

При наличии государственной награды – почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающему по соответствующему профилю, в размере 40% должностного оклада.

При наличии почетного звания и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

3.5.3. Работникам учреждения (за исключением медицинского персонала) выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - в размере 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

от 5 до 10 лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

от 10 до 15 лет – в размере 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – в размере 5 процентов должностного оклада;

- свыше 5 лет – в размере 10 процентов должностного оклада.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- в медицинских организациях независимо от формы собственности;

- по специальности.

Выплата за выслугу лет педагогическим работникам не производится (постановление Правительства Липецкой области от 11.07.2023 № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»).

Выплата за выслугу лет работникам культуры устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

- от 5 до 10 лет - в размере 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

от 10 до 15 лет – в размере 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

свыше 20 лет - 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- работы по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности, направлению подготовки.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

3.5.4. Выплата за выслугу лет руководителю, его заместителям устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - в размере 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

от 5 до 10 лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

от 10 до 15 лет – в размере 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности, направлению подготовки.

3.5.5. Работникам учреждения, занимающих штатные должности по совместительству, а также внешним совместителям (за исключением педагогических работников) производится надбавка за выслугу лет.

3.5.6. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей) или замене временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет не производится.

3.5.7. Выплата медицинским работникам (врачам и среднему медперсоналу) за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 30% должностного оклада;
- за первую квалификационную категорию – 20% должностного оклада;
- за вторую квалификационную категорию – 10% должностного оклада.

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется при условии работы по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

3.5.8. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») (постановление Правительства Липецкой области № 348 от 11.07.2023) в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 25% должностного оклада;
- первая квалификационная категория – 10% должностного оклада.

3.5.9. Выплата водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс в размере 25 % тарифной ставки;
- II класс в размере 10 % тарифной ставки.

3.5.10. Выплата водителям за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки при отсутствии случаев нарушения правил дорожного движения, при отсутствии дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине водителя.

Не производится выплата водителю, нарушившему правила дорожного движения, за месяц, в котором произошло нарушение.

Не производится выплата водителю, виновному в совершении дорожно-транспортного происшествия. Период, на который работник лишается выплаты, определяется приказом директора учреждения.

Если вышеуказанные нарушения обнаружены после выплаты, то отмена выплаты производится в том расчетном периоде, в котором нарушения были обнаружены.

3.5.11. В целях материальной заинтересованности работников учреждения в достижении высоких результатов труда в предоставлении социальных услуг населению осуществляется выплата за интенсивность, высокие результаты работы. Данная выплата устанавливается в соответствии с утвержденными в коллективном договоре показателями эффективности деятельности по критериям оценки труда работников и исчисляется из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других надбавок, повышений и доплат (приложение № 4).

3.6. Поощрения за труд

3.6.1. Работникам учреждения по итогам работы за определенный период и при наличии экономии фонда заработной платы производятся премиальные выплаты в соответствии с утвержденными в коллективном договоре показателями эффективности деятельности работников (приложения №№ 2,3).

3.7. Материальная помощь

При наличии экономии фонда заработной платы работникам учреждения может быть предоставлена материальная помощь в следующих случаях:

- болезнь работника;
- смерть близкого родственника работника (родителей, детей, законных супругов);
- в связи с юбилейными днями рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) (при условии, что работник проработал в учреждении не менее пяти лет);
- при достижении пенсионного возраста (при условии, если работник уходит на пенсию), уход работника на заслуженный отдых;
- в связи с бракосочетанием (при условии, что работник проработал в учреждении не менее года);
- рождением ребенка;
- в других случаях, по ходатайству заведующих структурных подразделений.

Решение о выплате материальной помощи работникам оформляется приказом по учреждению.

В случае смерти работника, по ходатайству родственников, оказывать помощь в организации похорон.

3.8. Заключительные положения

Оплата труда работников учреждения производится на банковские счета или через кассу учреждения.

3.8.1. Стороны пришли к соглашению:

- выплату заработной платы осуществлять 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, за вторую половину – 5 числа следующего месяца;
- в случае, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить в последний рабочий день;
- предоставлять информацию работнику о начислении заработной платы, удержаниях и причитающейся к выплате суммы.

Оплата текущих отпусков производится в соответствии с действующим законодательством.

3.8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном начислении, работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в суд.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации и могут производиться в одну из выплат (5 и 20 числа месяца).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности.

На всех работников учреждения распространяется действие локальных нормативных актов, в том числе «Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников стационарного учреждения ОГБУ «Елецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим труда и отдыха устанавливается в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 5).

4.2. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания получателей социальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителей работников.

4.4. Отдельным категориям работников устанавливается суммированный учет рабочего времени: медицинские сестры палатные, помощник по уходу, работники подразделения кухни, столовой, лифтеры, уборщик служебных помещений.

4.5. Установить, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.6. Установить предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска к продолжительности ежегодного отпуска: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 8).

График очередности предоставления работникам отпусков утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом за 2 недели до наступления нового календарного года.

По соглашению между работником и работодателем допускается разделение ежегодного отпуска на две части согласно ст.125 ТК РФ.

Стороны пришли к соглашению о том, что при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, применяется округление до целых дней, в пользу работника.

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

- а) свадьбой самого работника – **3 дня**;
- б) свадьбой детей – **3 дня**;
- в) смертью лиц, состоящих с сотрудниками в *близких родственных отношениях* – **3 дня**;
- г) днем начала занятий в школах – **1 СЕНТЯБРЯ** – родителям первоклассников – **1 день**.

4.8. На основании ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **4** дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделенными ими между собой по их усмотрению.

4.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 7).

4.10. На основании ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения 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, являющиеся получателями 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, после чего издается приказ по учреждению.

V. ОХРАНА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в учреждении в соответствии с существующим законодательством РФ, требованиями норм и правил по охране труда и соглашением по охране труда (приложение № 9). Не реже одного раза в 5 лет проводить специальную оценку условий труда.

5.2. Не допускать эксплуатацию производственных объектов и рабочих мест при нарушении санитарных норм и правил по охране труда впредь до проведения необходимых мероприятий по приведению их к норме.

5.3. Проводить в соответствии с нормативными документами обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

5.4. Обучать работников безопасным методам и приемам работы.

5.5. Не привлекать и не допускать работников, в т.ч. с их согласия к работе, которая по заключению органов здравоохранения противопоказана им по состоянию здоровья.

5.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств 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 (приложение №№ 10,11).

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевые или региональные соглашения, коллективный договор).

6.2. Работодатель оказывают содействие в деятельности Профсоюзного комитета и обязуется:

6.2.1. предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию по социально-трудовым и другим вопросам, входящим в их компетенцию (ст. 370 ТК РФ);

6.2.2. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией учреждения;

6.2.3. безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в организации, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

6.2.4. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в организации по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;

6.2.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

6.2.6. Обеспечивать расходными материалами печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не

ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ);

6.3. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые интересы работников учреждения в рамках, содержащих нормы трудового права с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

6.4. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст.ст. 165–188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении федеральных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

7.3. В целях оказания содействия осуществлению рекомендаций международной организации труда от 17 июня 2010 г. № 200 «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» Стороны пришли к соглашению предоставлять социальные гарантии работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом:

7.3.1. Стороны признают защиту права на труд для работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

7.3.2. Не допускать дискриминацию в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных.

7.3.3. Работникам обеспечивается неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных.

7.3.4. Работодателю запрещается требовать от подавших заявление о приеме на работу или Работников предоставления личных сведений касающихся ВИЧ.

7.3.5. Не считать ВИЧ-инфицирование основанием для прекращения трудовых отношений. Работники с ВИЧ-инфекцией должны иметь возможность продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским показаниям.

7.3.6. Информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.

7.3.7. Работодатель обязан предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, возможность получения медицинских консультаций и лечения.

7.3.8. С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах Работодатель обязан обеспечить Работников информацией о ВИЧ/СПИДе и способах его передачи, принимать просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применения стратегий по управлению таким риском, разрабатывать меры по оказанию помощи ВИЧ-инфицированным работникам или членам их семей.

VIII. ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИИ

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

8.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае, если работник направляется для 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).

8.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьи 173-176 ТК РФ.

8.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения ученического договора между работником и работодателем (ч.1 ст.198 ТК РФ). Ученический договор является дополнительным к трудовому договору (ч. 2 ст. 198 ТК РФ).

В случае если Работник по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет своих обязательств по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возмещает понесенные Работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

IX. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

- а) при проведении сокращения численности штата работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомлять об этом письменно и под расписку каждого работника не позднее, чем за 2 месяца;
- б) учитывать при сокращении численности штата преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ, в том числе общий стаж, стаж работы в системе социальной защиты, либо в данном учреждении, наличие детей, и прочее.

9.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет.

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации).

9.4.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- а) по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени;

- б) в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- в) при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

9.5. При увольнении работников в связи с сокращением штата при реорганизации и ликвидации учреждения производить выплату выходного пособия согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с 17.05.2024 и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представители работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень приложений к Коллективному договору

- Прил. № 1 Перечень должностей, связанных с условиями работы, отклоняющимися от нормальных.
- Прил. № 2 Положение о премировании работников ОГБУ «ЕДИ» за счет доходов от оказания платных услуг.
- Прил. № 3 Положение о премировании работников ОГБУ «ЕДИ» за счет средств, выделенных из областного бюджета.
- Прил. № 4 Положение о стимулирующей выплате за интенсивность, высокие результаты работы работников ОГБУ «ЕДИ».
- Прил. № 5 Правила внутреннего распорядка.
Приложение 1 к Правилам «График сменности, перерывы для отдыха и питания работников ОГБУ «ЕДИ».
- Прил. № 6 Дистанционная (удаленная работа)
- Прил. № 7 Положение о режиме ненормированного рабочего дня
- Прил. № 8 Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска.
- Прил. № 9 Соглашение по охране труда ОГБУ «ЕДИ».
- Прил. №10 Перечень профессий работников, получающих специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- Прил. №11 Перечень профессий работников, получающих смывающие и (или) обеззараживающие средства.
- Прил. №12 Положение о новогодних подарках детям сотрудников ОГБУ «ЕДИ».
- Прил. №13 Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников стационарного учреждения ОГБУ «ЕДИ».