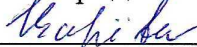


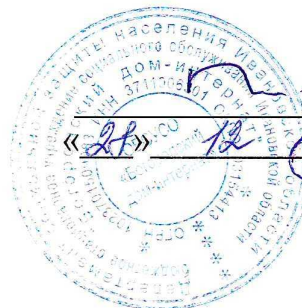
Согласовано:

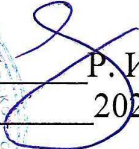
Председатель представительного
органа работников ОБСУСО
«Богородский дом-интернат»

 О. В. Царева
«28» 12 2022 г.

Утверждаю:

Директор ОБСУСО «Богородский
дом-интернат»



 Р. И. Власов
«28» 12 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**бюджетного стационарного учреждения социального
обслуживания Ивановской области «Богородский дом-
интернат»
на 2022 - 2025 годы**

**Ивановская область, Ивановский район, село Богородское,
улица Большая Клинецкая, дом 4-А
Телефон: 26-45-49**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания
Ивановской области
«Богородский дом-интернат»

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту КД) являются:

- работники бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Богородский дом-интернат» (далее по тексту работники);
- работодатель – бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания Ивановской области «Богородский дом-интернат» в лице директора Власова Р. И. (далее по тексту работодатель);

1.2. КД разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником организации на основе взаимно согласованных интересов сторон (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения работодателя, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате.

1.5. Положения настоящего КД распространяются на всех работников дома-интерната и в полном объеме обязательны для выполнения работодателем и работниками.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников дома-интерната.

1.7. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования дома-интерната, расторжения трудового договора с руководителем дома-интерната;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дома-интерната – в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности дома-интерната любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия КД на срок до 3-х лет.

1.8. Основные принципы заключения КД:

Настоящий КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей для сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых

обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренным действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия. В целях рациональной расстановки кадров работник может быть перемещен из одного отделения в другое в целях осуществления замены (ст. 72.1 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев (ст. 70 ТК РФ). В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. При приеме на работу с работником проводится вводный инструктаж по пожарной безопасности, охране труда и обязательное ознакомление (под роспись) с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, организацией и оплатой труда, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить максимальную занятость работников дома-интерната в соответствии с их должностной инструкцией.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников дома-интерната определяется законодательством Российской Федерации;
- режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка дома-интерната.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются с учетом мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, по письменному приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ).

3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день исчисляется в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда. (п. 2.3.). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность (инвалиды 1-2 группы)
- для женщин осуществляющим трудовую деятельность в сельской местности;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.6. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются всем работникам дома-интерната.

3.7. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются на основании заявления работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

3.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется работодателем по согласованию с представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления соответствующего календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы дома-интерната и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ).

3.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

3.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника.

3.11. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

3.12. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация в виде дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности (ст.255 ТК РФ):

- продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

3.14. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

3.15. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.16. Работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляется два дня оплачиваемого отдыха. Оплата за предоставляемые дни отдыха производится исходя из среднего заработка.

4. Обязанности сторон

Для достижения высоких конечных результатов труда и повышения жизненного уровня работающих, стороны обязуются:

4.1. Признавать и уважать права каждой из сторон и добросовестно выполнять принятые двухсторонние обязательства.

4.2. Соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации и другие законодательные акты.

4.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать работникам безопасные, здоровые условия труда, предоставлять работающим необходимые технику, инвентарь, оборудование, материалы, защитные средства и спецодежду.

-совершенствовать систему оплаты труда.

4.4. Работники обязаны:

- добросовестно и своевременно выполнять порученную работу.
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя.
- соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности и техники безопасности.
- содержать в чистоте рабочее место и бытовые помещения.
- своевременно проходить медицинские осмотры.

5. Время отдыха.

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников (ст. 101; 119 ТК РФ). Этим работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 5 календарных дней. Перечень работников с ненормированным рабочим днем прилагается (Приложение 1).

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 9 календарных дней. Такой отпуск предоставляется работникам за фактически отработанное время в данных условиях (ст. 117 ТК РФ) (Приложение 2).

5.4. Дополнительный отпуск предоставляется вместе с основным отпуском при производственной возможности, или предоставляется в другое время года.

5.5. Замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем (ст. 126 ТК РФ)

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет,
- работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. Работнику по уважительной причине по его письменному заявлению отпуск предоставляется без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ на срок, определяемый по согласованию с работодателем.

5.7. В предпраздничные дни рабочий день сокращается на 1 час, в т.ч. в день Социального работника (8 июня).

5.8. Нерабочими праздничными днями являются (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников дома-интерната производится в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области» и Положением об оплате труда работников областного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Богородский дом - интернат» (утвержденного приказом ОБСУСО «Богородский дом-интернат» 27.12.2022 № 180-о.д.).

Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;
- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов), с учетом повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установление доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

Оплата труда за неполный отработанный месяц производится пропорционально фактически отработанного времени.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 процентов оклада (должностного оклада).

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Компенсационные выплаты специалистам и руководителям учреждения, расположенным в сельской местности, устанавливаются в размере 25% (должностного оклада) согласно ст. 22 Закона РСФСР от 21.12.1990г. «О социальном развитии села». На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

6.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты к

должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

6.3. В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников, а так же при наличии экономии фонда оплаты труда, работникам ежемесячно осуществляются выплаты в виде надбавок стимулирующего характера и премии.

6.4. Работодатель обязуется производить выплаты согласно Положению об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Богородский дом-интернат» утвержденного приказом ОБСУСО «Богородский дом-интернат» 27.12.2022 № 180-о.д.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц. Форма расчетного листка утверждается Работодателем (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Заработная плата выплачивается работодателем два раза в месяц (ст. 136 ТК РФ):

20 числа каждого месяца за первую половину месяца и 5 числа месяца следующего за расчетным, сумма заработной платы за вторую половину месяца.

Заработная плата выплачивается работодателем двумя способами:

- в кассе учреждения;
- путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые по их личному заявлению в учреждении ПАО «Сбербанк» и других финансовых организациях.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов

(денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя работникам дома-интерната может быть оказана материальная помощь по личному заявлению работника, при предоставлении работником документов подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств в следующих случаях:

- в связи с имевшими место чрезвычайными обстоятельствами (пожар, тяжелая болезнь или смерть работника (членов его семьи)) в размере 1 МРОТ;
- в связи с тяжелым материальным положением и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах один раз в год в размере от 1000 рублей до 1 МРОТ.

6.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организации, финансируемых из областного бюджета. Расходы превышающие указанные размеры, а также иные связанные со служебными командировками расходы (с разрешения работодателя) возмещаются за счет экономии средств от приносящей доход деятельности.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется: обеспечить безопасные условия и охрану труда в доме-интернате;

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых

производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

- создать в доме-интернате комиссию по охране труда (статья 218 ТК РФ).

- разрабатывать ежегодные планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

- проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет(Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.1.1. Работодатель обязуется ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда .

7.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда:

- вводный инструктаж;
- инструктаж на рабочем месте;
- повторный инструктаж не реже одного раза в квартал;

Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов организации, а также организовать обучение оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.3. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ и приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

7.1.4. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу работникам:

- сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение 3;4).

7.1.5. Не допускать использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.1.6. Совместно с представительным органом работников дома-интерната организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

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

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

7.1.9. Работникам, занятых на работах с вредными условиями по их письменным заявлениям заменить выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).

7.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8. Охрана здоровья и социальное страхование.

8.1. Работодатель обязуется:

- организовывать и оплачивать периодические медицинские профосмотры работников.

8.2. Социальное страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.3. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством.

8.4. Ответственность за правильность начисления и государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер дома-интерната.

8.5. Работодатель обязуется своевременно перечислять Единый социальный налог.

8.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами КД. Стороны КД имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. В соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами КД, соответствующими органами по труду.

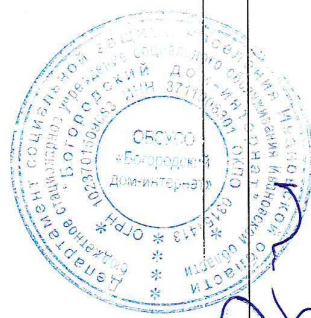
9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение КД и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Прошито, пронумеровано, заверено печатью

« 288 / 16 » _____ 2022 г.

Директор ОБСУСО «Богородский дом – интернат»

Р. И. Власов



[Handwritten signature]