

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Бюджетного учреждения Воронежской области  
«Воронежский областной дом – интернат милосердия  
для престарелых и инвалидов»**

**2019-2022г.г.**

г. Воронеж

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Воронежский областной дом-интернат милосердия» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице и.о. директора БУ ВО «Воронежский областной дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов» Федякова Игоря Викторовича;  
работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя первичной профсоюзной организации БУ ВО «Воронежский областной дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов» Чаплыгиной Ирины Игоревны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:  
установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;  
создания благоприятного психологического климата в коллективе;  
практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

### **Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:**



- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами - нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзным комитетом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

#### **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и действует с 01.11.2019 г. по 31.10.2022 г.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## **Раздел 2. Оплата труда**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда» и «Положения о премировании работников».

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера



- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливает с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 ТК РФ).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда работников учреждения».

2.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% оклада (должностного оклада).

2.6. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

2.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

2.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- 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,

- 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.

2.9. Расчет доплаты за час работы в ночное определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.10. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.12. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и



средняя заработная плата.

2.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы,
- стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

-премиальные выплаты по итогам работы:

2.13.1. Премиальные выплаты назначаются ко дню социального работника сотрудникам дома-интерната, числящимся в учреждении на 08 июня текущего года, при наличии экономии фонда оплаты труда;

2.13.2. Выплаты ко дню Защитника Отечества, Международному женскому дню 8 марта, производятся в зависимости от экономии фонда оплаты труда в абсолютной сумме.

2.13.3. Ежеквартальные выплаты премии производятся от должностного оклада в процентном отношении за пропорционально отработанное время, за период исчисления премии, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.

2.14. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента 3.0 (до 3-х окладов - тарифных ставок).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы по оказанию социальных услуг населению, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, устанавливается приказом директора на определенный период времени в течение календарного года с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу (должностному окладу) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.15. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (в виде расчетного листка) каждого работника:

а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается не менее одного раза в полмесяца. За первую половину месяца - 25 числа текущего периода, за вторую - 10 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет каждого работника учреждения, открытого в ПАО Сбербанке РФ за счет работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за три дня до выдачи заработной платы, лично в руки.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.16. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.



2.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

2.18. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплат заработной платы и отпуска в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае несвоевременной оплаты работнику выплачивается денежная компенсация. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации за задержку выплат составляет 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

2.19. В случае задержки выплаты заработной платы, по вине работодателя, на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

### Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Работники учреждения имеют право пройти профессиональную переподготовку или повышение квалификации по специальности и получить квалификационную категорию.

При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя при условии обучения в государственном учебном заведении.

3.6. Работодатель обязуется в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ и Федерального закона от 01.09.2013г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам,



совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования, при наличии экономии фонда оплаты труда.

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокое родители, воспитывающие детей от 14-летнего возраста до 18 – летнего возраста;
- несовершеннолетние работники;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно (супруг, супруга, дети).

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях либо в целом по учреждению, в соответствии со статьей 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю или несколько часов в день) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы (на основании заявления работника).

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его



профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. Профсоюзный комитет обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в нём, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.11. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, выплачивается компенсация в течение 3-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.12. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 91 ТК РФ).

5.2. Работники могут привлекаться с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с приказом директора дома-интерната, с целью обеспечения безопасности, порядка и нормальной работы учреждения по обслуживанию проживающих.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, согласно статье 153 ТК РФ.

5.3. В связи с невозможностью соблюсти установленную для работников еженедельную продолжительность рабочего времени работникам следующих профессий: слесарь-ремонтник, официант, сторож (вахтер), допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения, обеспечить каждого работника материалами, оборудованием, инструментами и т.п.;

- применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством;

- предоставлять ежегодный отпуск работникам в соответствии и порядке, установленном статьями 114-128 ТК РФ;

- предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также в соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым



- предоставлять ежегодный отпуск работникам в соответствии и порядке, установленном статьями 114-128 ТК РФ;

- предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также в соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем;

5.6. Отдельным категориям работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях в течение года:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 2 дня;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет - 1 день;

5.7. Для подготовки графика отпусков на очередной календарный год руководители подразделений дома-интерната до 15 ноября предшествующего календарного года представляют в отдел кадров заявки на предоставление отпусков.

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

- работникам, работающим по внутреннему совместительству, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно действующему законодательству;

5.8. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять работу по оговоренной в трудовом договоре должности согласно должностной инструкции;

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- нести ответственность за сохранность имущества учреждения.

5.9. Стороны коллективного договора приняли решение:

5.10. работникам установить режим работы в соответствии с ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Воронежской области «Воронежский областной дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов».

5.10.1. работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях:

- в связи с рождением ребенка (отцу ребенка) – 3 дня;

- в связи со свадьбой самого работника и его детей – 3 дня;

- в связи со смертью родных и близких (родители, дети, родные братья (сестры), супруг (супруга)) – 3 дня;

- в связи с днем знаний (для работников, дети которых обучаются в 1-4 классах) – один день; проведением в школе «Последнего звонка» (для работников, имеющих детей выпускных классов) – один день;

- в связи с беременностью женщинам - 3 дня в течение года;

- лицам, участвующим в общественной жизни дома-интерната- 3 дня;

- для профилактического медицинского обследования – 2 дня.

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно соглашению по охране труда.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на



рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

6.1.3. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников учреждения.

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

6.1.5. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (при условии финансирования государственных услуг).

6.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск, оплата труда в повышенном размере по перечню профессий и должностей.

6.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. Профсоюзный комитет и уполномоченные лица по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного комитета в количестве 4-х человек.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.



6.6. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 15 января.

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

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

## **Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Работодатель обязуется:

7.1. осуществлять государственное социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством. С этой целью в учреждении ежегодно создается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и членов профсоюзного комитета.

7.2. выплачивать работникам пособия, определенные законодательством.

7.3. для обеспечения социальной защищенности работников оказывать разовую материальную помощь:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве,
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания;

7.4. при условии обеспечения финансовыми средствами, оказывается материальная помощь работникам в размере не менее 50% должностного оклада юбилярам (мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет), а так же при выходе работника на пенсию;

7.5. оплату листка нетрудоспособности производить согласно инструкций Фонда социального страхования.

7.6. обеспечить своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих;

7.7. обязуется предоставлять работникам возможность бесплатно пользоваться услугами функциональных и физкультурно-оздоровительных кабинетов;

7.8. регулярно за счет учреждения проводить профилактическое лечение и вакцинацию работников против гриппа, вирусного гепатита, дифтерии, столбняка; проводить лечение при поствакцинальных осложнениях, профзаболеваниях;

7.9. работодатели, при наличии возможности, обеспечивают доставку работников учреждений, подведомственных Департаменту на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель представляет возможность представителю профсоюзного комитета участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.



### 8.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание в размере одного процента от ежемесячной заработной платы (учитывая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат). Производить бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания
- предоставлять профсоюзному комитету бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение
- предоставлять профсоюзному комитету возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте
- безвозмездно производить для профсоюзного комитета множительные и машинописные работы
- освобождать от основной работы членов профсоюзного комитета, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профорганов, а также проводимых ими мероприятиях
- ✓ • поощрять руководителей профсоюзного комитета за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению

8.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в коллективе, предоставляется дополнительные оплачиваемый отпуск в календарных днях:

- председателю профкома – 4 дней;
- членам профкома – 2 дня.

## Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются один раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции работников.

9.4. Профсоюзный комитет для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;



- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

9.8. Неотъемлемой частью настоящего договора являются следующие положения:

Приложение №1 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на повышенный размер оплаты труда».

Приложение №2 «Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приложение №3 «Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем».

Председатель первичной профсоюзной организации  
БУ ВО «Воронежский областной дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов»

  
И.И. Чаплыгина

« 31 » 10 2019г.

И.о. директора

БУ ВО «Воронежский областной дом-интернат милосердия для престарелых и инвалидов»

  
И.В. Федяков


« 31 » 10 2019г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК

«31» 10 2019г.

 И.И. Чаплыгина

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора БУ ВО «ВОДИМ»

«31» 10 2019г.

 И.В. Федяков**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,  
дающими право на повышенный размер оплаты труда

№	Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда
1	2	3
<b>Медицинское обслуживание</b>		
	Заведующий отделением	3,1
	Старшая медсестра дома-интерната	3,1
	Старшая медицинская сестра медчасти	3,1
	Врач-психиатр	3,1
1	2	3
	Врач-невролог	3,1
	Врач-стоматолог-терапевт	3,1
	Врач-офтальмолог	3,1
	Врач-оториноларинголог	3,1
	Врач-терапевт	3,1
	Фельдшер	3,1
	Медсестра процедурной	3,2
	Медсестра перевязочной	3,2
	Медсестра функц. диагностики	3,2
	Медсестра стерелизационной	3,1
	Медсестра по физиотерапии	3,2
	Лаборант	3,1
	Фармацевт	3,1
	Заведующий отделением (аптечный склад)	3,1
	Медсестра палатная	3,2



	Медсестра по массажу	3,2
	Инструктор ЛФК	3,2
	Санитарка	3,2
	Уборщик служебных помещений медицинских отделений	3,1
<b>Организация питания (пищеблок)</b>		
	Шеф-повар	3,1
	Повар	3,1
	Кухонный рабочий	3,1
	Мойщик посуды	3,1
	Официантки	3,1
1	2	3
<b>Хозяйственно-обслуживающий персонал</b>		
	Оператор котельной	3,1
	Слесарь-ремонтник	3,1
	Монтажник санитарно технических систем и оборудования	3,1
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3,1
	Водитель автомобиля	3,1
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3,1
	Швея	3,1
	Парикмахер	3,1
	Столяр	3,1
	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	3,1
	Лифтер	3,1
	Маляр	3,1
	Уборщик территории	3,1

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам учреждения, принятым на работу с вредными и (или) опасными условиями труда до 01.02.2019г. (дата вступления Положения об оплате труда) установлена выплата в размере 25% оклада.

Для лиц принятых на работу после 01.02.2019г., размер компенсационных выплат работникам с вредными и (или) опасными условиями труда для данных работников составит:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% оклада;
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 6% оклада;
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8% оклада;
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10% оклада



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК

«31» 19 2019г.

 И.И. Чаплыгина

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора БУ ВО «ВОДИМ»

«31» 10 2019г.

 И.В. Федяков**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска с вредными и (или) опасными условиями труда.

№	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни) За работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест )	Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
<b>Медицинское обслуживание</b>				
1	Медсестра процедурной	28	14	42
2	Медсестра перевязочной	28	14	42
3	Медсестра функц.диагностики	28	14	42
4	Медсестра по физиотерапии	28	14	42
5	Медсестра палатная	28	14	42
6	Медсестра по массажу	28	14	42
7	Инструктор ЛФК	28	14	42
8	Санитарка	28	14	42



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК

«31» 10 2019г.

И.И. Чаплыгина



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора БУ ВО «ВОДИМ»

«31» 10 2019г.

И.В. Федяков

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска с ненормированным рабочим днем.

№	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни) За ненормированный рабочий день	Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
	Директор	28	14	42
	Заместитель директора	28	12	40
	Главный бухгалтер	28	11	39
	Заместитель главного бухгалтера	28	9	37
	Ведущий бухгалтер	28	6	34
	Бухгалтер	28	6	34
	Специалист по охране труда	28	6	34
	Главный специалист по экономической работе	28	11	39
	Экономист	28	7	35
	Техник-программист	28	5	33
	Юрисконсульт	28	7	35
	Специалист по кадрам	28	5	33
	Инспектор по кадрам	28	5	33
<b>Социально-трудовая реабилитация и культурно-массовое обслуживание</b>				
	Заведующий отделением (социальной службы)	28	10	38
	Специалист по социальной работе	28	5	33



отделением (социальной службы)			
Специалист по социальной работе	28	5	33
Библиотекарь	28	5	33
Психолог	28	5	33
Культурорганизатор	28	5	33
<b>Организация питания (пищеблок)</b>			
Шеф-повар	28	10	38
Повар	28	7	35
<b>Хозяйственно-обслуживающий персонал</b>			
Начальник хозяйственного отдела	28	10	38
Заведующий складом	28	10	38
Заведующий прачечной	28	10	38
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	7	35
Инженер	28	10	38
Оператор котельной	28	7	35
Слесарь-ремонтник	28	7	35
Монтажник сантехнических систем и оборудования	28	7	35
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электро оборудования	28	7	35
Сестра-хозяйка	28	5	33
Водитель автомобиля	28	7	35
Агент по снабжению	28	5	33



Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 18 (восемнадцать) листов

Должность И.о. директор Ф.Ф. БУ ВО «ВОДИМ»

Подпись [подпись] / И.В. Феяков /

Председатель ТК БУ ВО «ВОДИМ»

Подпись [подпись] /И.И. Чаплыгина/

