

От работодателя — Директор
ОГБУСО «Иркутский детский
дом-интернат № 2 для умственно
отсталых детей»



Т.В. Семенова
(ФИО)

От работников – Председатель
Совета трудового коллектива
ОГБУСО «Иркутский детский
дом-интернат №2 для
умственно отсталых детей»

С.П. Артюхов
(подпись) (ФИО)
16.05.2024
(дата)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ИРКУТСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ – ИНТЕРНАТ № 2 ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ» НА 2024 – 2027 г.г.

Юридический адрес: 664056, г. Иркутск, ул. Багратиона, 52

Срок действия коллективного договора: с 16.05.2024г. по 15.05.2027г.

Дата принятия коллективного договора: 16.05.2024г.

Стороны коллективного договора:

От Работодателя:

Семенова Татьяна Викторовна - директор учреждения

От Работников:

Артюхов Сергей Петрович – начальник отдела кадрово-правовой работы,
председатель Совета трудового коллектива работников.



Списочная численность работников ОГБУСО «Иркутский детский дом - интернат № 2 для умственно отсталых детей» 233 человека.

Место заключения коллективного договора: г. Иркутск.

СОДЕРЖАНИЕ:**I. Коллективный договор****листы 1-23**

Раздел 1 - Общие положения.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений..

Раздел 3. Режим труда и отдыха

Раздел 4. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

Раздел 5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.

Раздел 6. Оплата труда. Материальная помощь.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда. Социально-бытовые льготы и гарантии.

Раздел 8. Защита трудовых прав и свобод.

Раздел 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Раздел 12. Заключительные положения.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Иркутский детский дом- интернат № 2 для умственно отсталых детей», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Семеновой Татьяны Викторовны, и работники областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Иркутский детский дом- интернат № 2 для умственно отсталых детей», в лице их представительного органа – Совета трудового коллектива работников, (далее - СТК), полномочным представителем которого является председатель СТК Артюхов Сергей Петрович.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Иркутский детский дом- интернат № 2 для умственно отсталых детей», (далее - ИДДИ №2).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон и полномочности их представителей, уважения и учета интересов сторон, их заинтересованности в участии в договорных отношениях, содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности принимаемых обязательств и ответственности их выполнения, контроля выполнения настоящего коллективного договора и ответственности сторон и их представителей за его невыполнение по их вине.

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие актуальное значение для работников ИДДИ № 2, а также устанавливаются дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ИДДИ № 2. При реорганизации ИДДИ № 2 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации или смене формы собственности ИДДИ № 2 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников ИДДИ № 2, независимо от режима работы, в частности, на совместителей и работников, заключивших срочный трудовой договор или трудовой договор с условием об испытании, поступивших на работу после его принятия. На работодателя распространяются все условия настоящего коллективного договора

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

2.1. При приеме на работу между работодателем и работником заключается трудовой договор в письменной форме, в соответствии с которым работодатель обязуется

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием и Профессиональным стандартом, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы), обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в ИДДИ № 2.

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

В ИДДИ № 2, согласно Постановления Правительства РФ от 25.02.2000 N 163. запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет.

2.2. Трудовые договоры в зависимости от срока их действия могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ).

Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Заключение срочных трудовых договоров с работниками обязательно, если, исходя из характера предстоящей работы или условий ее выполнения, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Случаи (виды работ), соответствующие общему критерию заключения срочного трудового договора, перечислены в части первой статьи 59 ТК РФ (в частности, заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы). По соглашению сторон срочные трудовые договоры могут быть заключены и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ (в частности, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству). В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание не устанавливается для следующих категорий работников: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; 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 федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

В период испытательного срока к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение (за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, за систематическое отсутствие на рабочем месте в часы, согласно трудовому договору сотрудника (опоздание), и другие). При неудовлетворительном результате испытания работника в целях проверки соответствия поручаемой ему работы работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор, 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. Решение работодателя работник может обжаловать в суд.

Если в период испытания работник придет к выводу, что работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. Запрещено требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в том числе и условие о трудовой функции. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2 и 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу (изменение трудовой функции) может быть постоянным и (или) временным. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины), определенные сторонами условия

трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель в письменной форме предлагает ему другие вакантные должности или работу. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Работодатель обязан с письменного согласия работника перевести работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением в порядке и на условиях, определенных статьей 73 ТК РФ. В случаях отказа работника от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод: если срок перевода не превышает четырех месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), при этом заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами; если временный перевод необходим более чем на четыре месяца или работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается. Перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, не допускается.

2.6. Перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате (автотранспортное средство) осуществляется без согласия работника, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ). Перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, не допускается.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (внутреннее и внешнее совместительство). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей), а по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы дополнительная работа может быть поручена как по другой, так и по такой же профессии (должности). Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если работодатель не дал согласие на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать

установленный срок, а досрочное прекращение работы в этом случае является нарушением трудовой дисциплины, позволяющим уволить работника за прогул. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, осуществление ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и другие), трудовой договор расторгается в срок, указанный работником. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, увольнение в этом случае не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

За три рабочих дня до увольнения работнику выдается обходной лист. Руководители структурных подразделений (другие уполномоченные лица) ставят на нем свои подписи, тем самым подтверждая, что у работника отсутствуют какие-либо обязательства и/или задолженности перед работодателем.

В обходном листе фиксируется, что работник сдал:

- текущие дела и документы, используемые им при выполнении трудовых обязанностей;
- вверенные работнику материальные ценности (если является материально ответственным лицом);
- выданные для работы материалы и инструменты;
- спецодежду и средства индивидуальной защиты;
- пропуск на территорию работодателя;
- ключи от кабинета, сейфа.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую и медицинскую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. Получение, обработка, хранение и использование персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) осуществляются в соответствии с Положением о защите персональных данных работников ИДДИ № 2. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ, а также гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников согласно трудовому законодательству установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель, как при приеме на работу, так и впоследствии обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица находящегося в отпуске по уходу за ребенком, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально

отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.3. Стороны считают возможным выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а также в случаях, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени работников ИДДИ № 2 по должностям (профессиям) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка; размер компенсаций за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни определяется Положением об оплате труда работников ИДДИ № 2 и настоящим коллективным договором.

3.5. Работникам ИДДИ № 2 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Виды ежегодных оплачиваемых отпусков, продолжительность, порядок и условия их предоставления приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Раздел 4. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

4.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

4.2. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

4.3. 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 засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости.

Согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, 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 или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ):

- ликвидации организации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом женщины должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от командировки и таких работ. Эти гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супругов детей в возрасте до пяти лет, и работникам, имеющим детей-инвалидов или осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, порядок предоставления и оплаты которых устанавливаются федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

4.5. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Раздел 5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

5.1. Работодатель гарантирует, что политика занятости работников в период действия настоящего коллективного договора будет проводиться в строгом соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», иными действующими на территории РФ нормативными актами по вопросам занятости, а также настоящим коллективным договором.

5.2. Работодатель гарантирует, что в период действия настоящего коллективного договора работники ИДДИ № 2 не могут быть подвергнуты массовому высвобождению, за исключением случая ликвидации ИДДИ № 2.

Критерий массового высвобождения:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.3. Высвобождение (порядок увольнения) работников в связи с ликвидацией ИДДИ № 2 и сокращением численности или штата работников ИДДИ № 2 производится в порядке, определенном ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу или вакантную должность. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лицам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

5.4. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест в первую очередь проводится сокращение штатов по вакантным должностям.

5.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске.

5.6. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случая ликвидации учреждения. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

Беременная женщина может уволиться по соглашению сторон (п.1ч.1с.77 ТК РФ). В соответствии с законодательством трудовой договор, заключенный, как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен в любое время, если его стороны – работник и работодатель – придут к соглашению об этом. Также возможное основание для увольнения беременной женщины – увольнение по собственному желанию (п.3ч.1ст.77 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается СВО с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся 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, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10-11 части 1 статьи 81 и пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (то есть в связи с ликвидацией организации или за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы).

Раздел 6. Оплата труда. Материальная помощь

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с федеральными законами и законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, содержащими нормы трудового права (в частности, ст. 144 ТК РФ, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта, Законом Иркутской области от 27.12.2016 № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному образованию прочая, не включенная в другие группировки Приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр.

6.2. Система оплаты труда работников ИДДИ № 2 (включая размеры окладов, систему доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок

стимулирующего характера, систему премирования), регулируется настоящим коллективным договором и положением об оплате труда работников ИДДИ № 2.

6.3. Формирование фонда оплаты труда ИДДИ № 2 на текущий финансовый год осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований. Штатное расписание, включающее все должности (профессии) работников ИДДИ № 2, ежегодно утверждается директором ИДДИ № 2 по согласованию с Учредителем. Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также в Профессиональных стандартах – нормативных документах, включающих в себя характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4. Размер окладов (должностных окладов) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) - группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которая необходима работнику для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.5. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.5.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата за работу с вредными условиями труда не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5.2. Всем работникам учреждения, работающего с детьми-инвалидами и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, устанавливается доплата к окладу за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждении в размере 5%.

6.5.3. Директором ИДДИ № 2 работникам учреждения (кроме работников отделения дневного пребывания, отделения пятидневного круглосуточного проживания) за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу). В список включены:

Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора по реабилитационно-воспитательной работе.
3. Заместитель директора по медицинской части.

Отделение медико-социальной реабилитации

4. Врачи всех наименований, в том числе заведующий отделением медико-социальной реабилитации.
5. Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат).
6. Фельдшер.
7. Медицинская сестра (медбрат) палатная (постовая).
8. Медицинская сестра (медбрат) по физиотерапии.
9. Медицинская сестра (медбрат) процедурная.
10. Медицинская сестра диетическая.
11. Инструктор по лечебной физкультуре.
12. Медицинский дезинфектор.
13. Сестра-хозяйка.
14. Санитарка (санитар).
15. Младшая медицинская сестра.
16. Медицинский сестра (медбрат) по массажу.
17. Помощник воспитателя.

Отделение психолого-педагогической помощи

19. Заведующий отделением.
20. Старший воспитатель.
21. Воспитатель
22. Педагог-психолог.
23. Социальный педагог.
24. Логопед.
25. Методист.
26. Специалист по комплексной реабилитации.
27. Тифлосурдопереводчик.
28. Сурдопереводчик.

Отделение социально-трудовой реабилитации

29. Заведующий отделением.
30. Педагог дополнительного образования.
31. Музыкальный руководитель.
32. Инструктор по труду.
33. Инструктор методист по адаптивной физической культуре

Отделение социально-консультативной помощи

32. Заведующий отделением.
33. Специалист по социальной работе.

Хозяйственный отдел

34. Парикмахер.

Кухня-столовая

официант

6.5.4. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 60 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). С 1 июня 2024 года указанная доплата производится в размере 20 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная выплата предоставляется за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

6.5.5. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5.6. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные, и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

6.5.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.»;

6.6. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;

персональная надбавка.

6.6.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения, на основании карты оценки эффективности деятельности работников, с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Оценка производится по сто бальной системе согласно приложению № 1 к положению об оплате труда работников ОГБУСО ИДДИ № 2. Денежные средства, не начисленные за низкое качество работы не перераспределяются на данную выплату, а аккумулируются в премиальном фонде данной группы работников (врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, педагогический персонал, прочий персонал).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада.

6.6.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

-20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы не устанавливается директору, заместителям директора и главному бухгалтеру.

6.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ, выполнение особо важных и срочных работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждений за месяц, квартал, год, в пределах фонда оплаты труда, пропорционально отработанному времени, исключая период нетрудоспособности. Размер премии работникам учреждения устанавливается приказом директора ИДЦИ № 2, по предложениям руководителей структурных подразделений, с учетом мнения представительного органа ИДЦИ № 2.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, в том числе несвоевременное или ненадлежащее исполнение за отчетный период своих трудовых обязанностей, может являться основанием для не начисления или начисления не в полном размере премии конкретным работникам.

6.6.4. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений учреждения.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах: за вторую - 5 процентов, за первую - 15 процентов, за высшую - 25 процентов.

Работникам учреждения, которым присвоены почетное звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за наличие почетного звания - 5 процентов;
- за ученую степень доктора наук - 10 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - 5 процентов.

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

Выплата надбавки работникам учреждения, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

6.6.5. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до 1 оклада (должностного оклада) и устанавливается, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.6.6. В связи с профессиональным праздником (день социального работника), в связи с увольнением по причине ухода на пенсию работнику может выплачиваться единовременная премия, размер которой определяется директором ИДДИ № 2 индивидуально, с учетом трудового стажа и возраста работника в пределах фонда оплаты труда в абсолютном размере, либо кратном должностному окладу.

6.6.7. Командировочные расходы. За каждый командировочный день, работникам выплачиваются командировочные расходы в размере 300 рублей, из внебюджетных средств учреждения.

6.6.8. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

- к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 и т.д.), смерть работника или члена семьи (родители (в том числе усыновители), супруг – супруга (проживающие в официальном браке), дети (в том числе усыновленные), бабушки – дедушки в случае воспитания ими внуков без родителей, смерть работника (помощь выплачивается члену семьи работника), в размере 10 000,00 рублей;

- причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, и по другим уважительным причинам).

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, с учетом мнения Совета трудового коллектива работников, на основании:

- письменного заявления работника;
- предоставленных подтверждающих документов (в том числе чеки, счета, квитанции, справки, оформленные надлежащим образом);
- тяжести болезни работника (члена его семьи). Положения п. 6.6.8. распространяются только на работников для которых работа в ИДДИ № 2 является основным местом работы.

6.7. Заработная плата Работникам выплачивается только в денежной форме (в рублях) два раза в месяц, путем перечисления на расчетный счет работника:

- 20 числа расчетного месяца за период с 1 по 15 число расчетного месяца;
- 5 числа месяца, следующего за расчетным окончательный расчет.»

По письменному соглашению между работником и работодателем заработная плата Работника может перечисляться на расчетный счет третьего лица. В таком случае Работник пишет заявление о перечислении заработной платы на банковскую карту третьего лица, заявление подписывает третье лицо и согласовывает Работодатель.

Работодатель вправе отказать в согласовании такого заявления в случае наличия требований судебных приставов по взысканию части доходов у обратившегося Работника, у Работодателя подключён зарплатный проект и переводы в сторонний банк дополнительные расходы, и по другим причинам.

6.8. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работники, при наличии технической возможности, могут получить свой расчетный листок в электронном виде через Кадровый портал Иркутской области (<https://kadr.govirk.ru>).

6.9. Согласно п. п.36, 40 Приказа министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера, руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы: за полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств. Таким образом, стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы не входит в состав выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда.

Социально-бытовые льготы и гарантии

7.1. Работодатель в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности обязуется:

- выполнять комплекс организационных и технических мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, помещений, инженерно-технических коммуникаций, оборудования, инструментов путем приведения их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда;
- осуществлять хранение, стирку, сушку, ремонт и своевременную замену средств индивидуальной защиты;
- проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, а также инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве путем проведения курса лекций, семинаров и практических занятий;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также проведение внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- ежедневно проводить предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей;
- не допускать к работе (отстранять от работы) лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда, а также не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования);
- проводить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в целях предупреждения и распространения инфекционных заболеваний, уменьшения периодов временной нетрудоспособности, на базе медицинских учреждений г. Иркутска, медицинских кабинетов ИДДИ № 2 проводить вакцинацию работников;
- соблюдать дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (женщины и лица с семейными обязательствами, инвалиды, и др.), предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- неукоснительно соблюдать действующую в РФ систему обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно производить страховые отчисления;
- своевременно выдавать работникам документы и (или) предоставлять в страховую компанию сведения о работниках, необходимые для оформления полисов по обязательному медицинскому страхованию;
- осуществлять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предъявления их в пенсионные фонды, обеспечивать сохранность документов, дающих право работникам на получение пенсий, пособий, компенсаций, льгот;

7.2. Работник обязан:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 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 состоянии своего здоровья, в том числе признаков профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (освидетельствования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (освидетельствования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Ненормированный рабочий день согласно статье 101 ТК РФ - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

К работникам с ненормированным рабочим днем относятся:

- директор, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;
- главный бухгалтер, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;
- заместитель директора по АХР, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;
- заместитель директора по РВР, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;
- начальник отдела кадрово – правовой работы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- юристконсульт предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- специалист по кадрам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- специалист по охране труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- экономист предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- зам. главного бухгалтера предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- бухгалтер предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- инженер по ремонту предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- заведующий отделением социально- трудовой реабилитации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- заведующий отделением психолого-педагогической помощи предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- заведующий отделением социально- консультативной помощи предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- специалист по социальной работе предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;

- юристконсульт отделения социально - консультативной помощи предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней;
- заведующий отделением дневного пребывания предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;
- заведующему отделением пятидневного круглосуточного пребывания предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- водитель предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня;
- слесарь – сантехник предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней;
- шеф-повар - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней.

Раздел 8. Защита трудовых прав и свобод

8.1. Самозащита работниками трудовых прав:

Работник, известив работодателя (директора ИДДИ № 2) или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, но обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере и порядке, установленном ТК РФ.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

8.2. За защитой своих трудовых прав и свобод, включая право на безопасные условия труда, работник может обратиться в государственную инспекцию труда и (или) прокуратуру.

8.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ (ст. 383 ТК РФ). Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

8.4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ.

Раздел 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

9.1.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев

ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

9.2. Дополнительные гарантии для граждан, уволенных с военной службы:

-сохранения в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими до военной службы в госорганизациях, права на поступление на работу в те же организации;

-зачета времени военной службы в непрерывный стаж работы и зачета времени военной службы в стаж госслужбы госслужащего в случае поступления на работу в органы гос. власти;

-преимущественного права на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата.

9.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (часть вторая статьи 179 ТК РФ).

9.4. Предоставление при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни: направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, родителю имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (часть третья статьи 259 ТК РФ).

Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

10.1. Работодатель признает СТК полномочным представителем интересов всех работников ИДДИ № 2 в социальном партнерстве на локальном уровне, так как СТК избран в порядке, установленном статьей 31 ТК РФ.

10.2. СТК участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеет право проявлять инициативу по проведению таких переговоров. В предусмотренных ТК РФ случаях принятие работодателем локальных нормативных актов осуществляется только с учетом мнения СТК в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ. СТК имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ. СТК получает от работодателя

информацию по вопросам, непосредственного затрагивающим интересы работников, в частности, по реорганизации и ликвидации учреждения; об изменении технологических и организационных условий труда; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и другим вопросам. СТК имеет право также вносить в органы управления ИДДИ № 2 предложения по вопросам работы учреждения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.3. В случае объединения работников в какие-либо первичные профсоюзные организации наличие СТК не может являться препятствием для осуществления этими первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

10.4. Члены СТК, в период действия их полномочий, без предварительного согласия СТК не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы. С согласия члена СТК (по письменному ходатайству члена СТК) дисциплинарное взыскание, перевод на другую работу по инициативе Работодателя может быть осуществлено без предварительного согласия СТК.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель и СТК обязуются осуществлять контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, обе стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством РФ

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор разработан в процессе коллективных переговоров.

12.2. В соответствии с протоколом общего собрания работников от 12 апреля 2024г. Совет трудового коллектива от имени общего собрания работников ИДДИ № принимает участие в подготовке, заключении, или изменении коллективного договора.

12.3. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

12.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор будут вноситься по согласованию между работодателем и СТК без проведения коллективных переговоров, по мере необходимости. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом. Направление их на уведомительную регистрацию и ознакомление работников осуществляются в порядке, предусмотренном для направления коллективного договора на уведомительную регистрацию и для ознакомления работников с коллективным договором.

12.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

От работодателя:
Директор ОГБУСО «ИДДИ № 2»

От работников:
Председатель СТК

_____ Т.В. Семенова

_____ С.П. Артюхов