

Государственное бюджетное стационарное учреждение социального
обслуживания населения Брянской области
«КАРАЧЕВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 годы

Утвержден на общем собрании коллектива 16 мая 2025 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
отделе экономики, труда, тарифно – ценовой политике и торговли
администрации Карачевского района.

Регистрационный номер _____

Вед. Спец. по труду _____ Н.П. Кудрявцев

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Карачевский психоневрологический интернат» далее ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат»; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат», а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшения деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде, отраслевого соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение трудового договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Директор ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат», именуемый в дальнейшем «Работодатель» представляет интересы ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» и работники ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» Новиковой Валентины Николаевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условии высвобождении работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социально и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и других вопросах, определенных сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Регионального, Территориального соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделений, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждений коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат», трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном Трудовым Кодексом РФ;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей 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;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат», в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- 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 правовыми актами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения; росту производительности труда и повышению качества;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат»;

Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат»;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности 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.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и утверждения его на общем собрании (ч. 4, ст. 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора.

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» (ст. 43 ТК РФ).

1.4.2. При приеме на работу работодатель обязуется (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в его правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат».

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора, являются (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель), признает право представителей работников учреждения на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат».

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности работников учреждения и их представителю; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, распространяющимся на организацию, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором (ст. 56 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнить условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым

договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза или работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» (п. 2 ст. 81 ТК РФ) разрешается с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2.7. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме об этом сообщить выборному профсоюзному органу интерната не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в выборный профсоюзный орган должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

На основании закона о занятости работодатель информирует службу занятости о предстоящем сокращении не позднее чем за 2 месяца с указанием Фамилии Имя Отчества сокращаемых работников их должностей и квалификации.

2.8. Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 – х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок инвалид до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (отца) или обоих родителей, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1 подпункт «а», п.2, пунктов 5 – 8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза или работником ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» по инициативе работодателя, в соответствии с пунктом 2,

подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 373 ТК РФ).

2.12. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда по Брянской области и районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

2.13. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест, работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в целом по ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат»;
- в первую очередь расторгнуть трудовые договора с временными, сезонными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.14. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.15. При неполной занятости работодатель обязуется оплачивать работникам время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

2.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой.

2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующую квалификации работника.

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются

работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п1 и 2 ст.81ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.20. При смене собственника имущества учреждения, новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем учреждения. В данном случае, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с другими категориями работников учреждения. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. При изменении подведомственной (подчиненности) учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор расторгается по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

2.21. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении на условиях, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется в ГБСУСОН «Карачевский психоневрологический интернат», правилами внутреннего трудового распорядка ([приложение 1](#)) - пятидневной рабочей неделей (ст. 100 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы не может превышать норм, установленных ст.94 ТК РФ.

3.3. Стороны договорились, что в организации может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени помимо случаев, предусмотренных ст.92 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем ([приложение 3](#)) (ст.96 ТК РФ).

3.6. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части ([приложение 4](#)).

3.7. Стороны договорились, что для отдельных видов работ на основании ст.104 Трудового кодекса вводится суммированный учет рабочего времени на учетный период (год) ([приложение 5](#)).

3.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ).

В связи с тем, что кухонным работникам предоставляется отдых с правом сна в ночное время, интернат предоставляет постельные принадлежности, приобретенные за счет внебюджетных средств. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (при заключении трудового договора). На работах где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ,

а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего распорядка ([приложение 6](#)).

3.9. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. (ст.111 ТК РФ).

3.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам с инвалидностью на 2 календарных дня больше – 30 дней (ст.115 ТК РФ).

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст.118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к настоящему коллективному договору ([приложение 7](#)).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются настоящим коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

3.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.14. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным

работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

3.16. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон (но не менее трех календарных дней).

3.17. Стороны пришли к соглашению, о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

3.18. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1. Заработная плата работникам ГБСУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» устанавливается действующим Положением «Об оплате труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Карачевский психоневрологический интернат», утвержденным приказом по учреждению 02 декабря 2024 г. №112 (далее действующим Положением об оплате труда).

4.2. При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации руководствоваться действующим Положением об оплате труда.

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме — в рублях.

4.4. Оплата труда

- руководителей, специалистов и служащих ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» производится на основе должностных окладов действующего Положения об оплате труда;

- руководителей структурных подразделений, рабочих, технических исполнителей производится на основе должностных окладов действующего Положения об оплате труда;

4.5. Специалистам, работающим на селе, устанавливается повышение на 25% оклада, по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, и образует новый оклад, учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. При невыполнении должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении должностных обязанностей по причине независимой от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). При невыполнении должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части и заработной платы производится в соответствии с объемом фактически выполненной работы.

4.7. Оплата труда директора ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» производится в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора, (ст.145 ТК), в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

4.8. Оплата труда заместителя директора и главного бухгалтера ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» производится на 10% ниже должностного оклада директора ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» по согласованию с департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области, осуществляющего по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя.

4.9. Работа в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Стороны договорились, что при работе в особых условиях труда оплата производится в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.12. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (ст. 151 ТК). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть менее 30% и больше 100% тарифной ставки (должностного оклада отсутствующего работника).

4.13. За работу в выходные и праздничные дни работникам выплачивается денежная компенсация или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

При определении заработной платы в выходные и нерабочие праздничные дни учитывать работодателем компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.14. Предусмотренные в рамках системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются к окладу работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда.

4.15. Ночным считается время с 22.00 вечера до 06.00 утра. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты – 20% оклада, рассчитанного за час работы, но не ниже размеров, установленных законом или иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ).

4.16. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК.

4.17. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в соответствии с действующим Положением об оплате труда:

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания;

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- премия за качественное выполнение работ;

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы;

- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников учреждений определяется Положением о премировании, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения за:

- перевыполнение норм нагрузки;
- высокую производительность и эффективность труда;
- совершенствование организации труда;

Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и др.

Надбавка за интенсивность труда водителям устанавливается за управление транспортными средствами различных категорий.

4.18. Присвоение (пересмотр квалификационных разрядов) рабочим и служащим производится в соответствии с общими положениями единого тарифно – квалифицированного справочника (ЕТКС) рабочих и служащих, работников здравоохранения (ст. 143 ТК РФ).

4.19. Работодатель на начало каждого месяца устанавливает (пересматривает) работникам ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» надбавки к должностным окладам за выслугу лет в учреждении в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

4.20. Проводить специальную оценку условий труда (ФЗ № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»).

4.21. Пересмотр базовых должностных окладов работникам проводится в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

4.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (10 и 25 числа каждого месяца) (ст.136 ТК).

4.23. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать расходы в соответствии со ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.24. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.25. Работодатель обязан выплачивать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы

производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

4.26. Работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации производятся в соответствии со статьей 173,174,175 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5

УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровье и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимами труда и отдыха, льготами и компенсациями, средствами индивидуальной защиты.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется;

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные данным коллективным договором;

- проводить обучение и проверки знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих и инженерно – технических работников интерната в срок, установленный нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 212, ст. 225 ТК РФ);

- проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников интерната с сохранением за ними среднего заработка на

время прохождения медосмотров (ст. 213 ТК РФ, приказ МЗ РФ № 29н от 28.01.2021 г., приказ Минтруда РФ и МЗ РФ от 31.12.2020 г. № 988н/1420н);

- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение 8,9);

- рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии;

- производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника;

- работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, выдавать бесплатно смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 221 ТК РФ) (приложение 10, 11);

- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск (раздел 5, глава 19, ст.117 ТК РФ) и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (список производств, цехов, и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П – 22);

- перечислять в соответствии со ст. 212 ТК РФ средства в социальный фонд России (федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», № 125 ф 3 от 24.07.98г.);

- производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 227 ТК РФ);

- обеспечивать условия и охрану труда женщин и в том числе: выделять рабочие места в подразделениях, исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- обеспечивать условия труда молодежи и в том числе: исключить использование труда лиц, в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда;

- совместно с профсоюзным комитетом организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;

5.2. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

5.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области,

5.4. Обеспечить гарантии права работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и закрепленные этих прав в трудовых договорах. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности (ст. 219 ТК).

5.5. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.6. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере определенном законом, в социальный фонд России.

6.2. Стороны договорились о льготах и компенсациях:

Директор обязуется:

- выплачивать работникам в случае их длительной болезни (более 6 месяцев) дополнительное пособие в размере МРОТ (1 раз в год);

- выплачивать постоянным работникам материальную помощь к отпуску в размере 3000 рублей один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки)

(Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат»);

- предоставлять 1 день отпуска с сохранением заработной платы по просьбе женщин, имеющих детей – школьников начальных классов -1-го сентября.

- создать все необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров;

- установить женщинам – работникам учреждения, как работающим в сельской местности, 36-часовую рабочую неделю, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (основание: Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

- предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. ч. 1 и ч.2 ст.185.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения директора ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» и выборного профсоюзного органа строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

Профком гарантирует каждому работнику ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию. Только членам профсоюзной организации профком оказывает материальную помощь в случае необходимости по предъявлению заявления в профорган. Проводит бесплатные юридические консультации.

Представляет интересы работников ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» в суде и других инстанциях в случаях возникновения производственных или социальных конфликтов. Директор ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» на основании

личных заявлений обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат».

7.2. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с администрацией ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.3. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям ГБУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» трудовое законодательство, положения, соглашения, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют премированные проценты в соответствии с гл. 61 ТК РФ и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

8.3. Стороны пришли к соглашению, что интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.4. Стороны договорились, что при своевременном и полном выполнении условий, включенных в данный коллективный договор, работники не прибегают к забастовкам.

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

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

8.7. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и профком систематически 1 раз в год о финансово – экономическом положении интерната, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.8. Коллективный договор распространяется на всех рабочих, руководителей и служащих, независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

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

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Работодатель:

директор ГБСУСОН «Карачевский
психоневрологический интернат»

_____ В.В. Роговой

Председатель профсоюзного комитета

_____ В.Н. Новикова