

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия»
(ГБУ СО КК «Тимашевский ДМ»)

от Работодателя
Директор
ГБУ СО КК «Тимашевский ДМ»



Г.В. Куделя
« 10 » октября 2022 года.

от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Тимашевский ДМ»

Г.В. Блохина
« 10 » октября 2022 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Тимашевский дом милосердия» на 2020 - 2023 год
с изменениями и дополнениями
(в новой редакции)

Регистрация в государственном казенном
учреждении Краснодарского края
«Центр занятости населения
Тимашевского района»

с 13.10.2022 по 12.10.2025

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Тимашевского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата - 19 - октября 2022г № 38/22-Т <i>наз. отчужда</i> <i>С.В. Михайлов</i> наименование должности/подпись, Ф.И.О.

Принято на общем
собрании работников
Протокол от « 10 » октября 2022 г. № 7

г.Тимашевск, ул. Коммунальная,1
2022 г.

Изменения и дополнения

к коллективному договору от 23.06.2020 на 2020 - 2023 г.г. государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» на 2020 - 2023 год
(в новой редакции)

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» (сокращенное название ГБУ СО КК «Тимашевский ДМ»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Куделя Галины Владимировны и работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия», являющихся членами профсоюза, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Блохиной Галины Владимировны, в соответствии со статьей 44 Трудового Кодекса РФ, постановления Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, приняли решение о внесении изменений и дополнений к коллективному договору от 23.06.2020 государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» на 2020 - 2023 год, изложить его в новой редакции (далее – изменения и дополнения к коллективному договору в новой редакции).

Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору в новой редакции, подлежат направлению в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ КК «Центр занятости Тимашевского района».

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания.

Действия вышеуказанных изменения и дополнения к коллективному договору в новой редакции распространяется на всех работников Учреждения с момента их подписания.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве».

1.3. Предметом Коллективного договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей учреждения,

дополнительных, по сравнению с установленным законодательством, гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия Коллективного договора соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются: «Работодатель» в лице директора учреждения – Куделя Галины Владимировны, «Работники» в лице председателя ПО Профсоюза государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия», именуемого далее «ПО Профсоюза» - Блохина Галина Владимировна.

1.6. Работодатель признает ПО Профсоюза в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия».

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления к достижению компромиссных решений.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение пунктов Коллективного договора, но могут совместно вносить изменения и дополнения.

1.10. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует 3 (три) года.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу с локальными нормативными актами, отражающими состояние условий и безопасности труда на рабочем месте, установленные в учреждении гарантии и компенсации, особенности режима труда и отдыха и другие.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, Коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно, с участием ПО Профсоюза (статья 373 ТК РФ).

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставляет ПО Профсоюза информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить все имеющиеся в учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе (в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ) отдается работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет);
- имеющим стаж работы в организации свыше 15 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- воспитывающим ребенка-инвалида;
- одному из двух или более членов одной семьи.

2.10. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» (приложение № 2 к коллективному договору), Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» (утверждено локально нормативным актом государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» от 25.06.2021 года № 352).

Выплата компенсационного характера за работу с вредными условиями труда в размере 25% установлена в соответствии с перечнем профессий и должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия», которым за работу с вредными условиями труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере 25% согласно отраслевой системе оплаты труда учреждений социального обслуживания Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края» (приложение № 5).

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке на основании личного заявления работника. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки, относятся на счет работодателя. Расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (6 и 21 числа месяца). Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составленных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ПО профсоюза учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.4. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством по мере роста потребительских цен на товары и услуги, согласно законодательства Краснодарского края на основании распоряжения министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 134 ТК РФ).

3.5. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению деятельности учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы, производятся доплаты, размер которых определяется соглашением сторон.

3.7. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются (ст. 140 ТК РФ).

3.8. Работодатель, или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

4.1. Гарантии и компенсации работникам учреждения (при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, и другие) предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ);

средняя заработная плата за время служебной командировки определяется по правилам, установленным. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных (ст. 173-177 ТК РФ);

работодатель организует обучение персонала на условиях, определенных соглашениями об обучении с работниками в соответствии со (ст. 196 ТК РФ);

необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождения независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель;

подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождения независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ);

в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

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

В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

4.1.2. Кроме гарантий и компенсации, предоставляемых работодателем по соглашению сторон при заключении трудового договора, устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

выплата работникам выходных пособий, предусмотренных (ст.178 ТК РФ);

оставление на рабочем месте работников с более высокой квалификацией при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК РФ).

4.1.3. Работодатель, в соответствии с Положением о материальном стимулировании, предоставляет единовременную материальную помощь, единовременное денежное поощрение.

4.1.4. Работодатель, в соответствии с принятым Коллективным договором обязуется:

принимать меры по своевременной подготовке и организации отдыха для детей работников учреждения;

осуществлять обязательное медицинское и пенсионное страхование работников организации;

в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 04.02.2005 N 65 (ред. от 30.07.2009) «О предоставлении мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» и «Перечнем специалистов села государственных учреждений Краснодарского края, имеющих право на получение мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения», производить выплату следующим специалистам:

врачам;

среднему медицинскому персоналу.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка графиком сменности, по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1).

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и опасными для здоровья условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу устанавливается – 36 часов в неделю);

Руководителям, специалистам, служащим, рабочим – 40 часов в неделю.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало работы:

понедельник – четверг: 8.00 часов;

окончание работы: 17.00 часов;

пятница - с 8.00 часов до 16.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания:

понедельник – четверг: с 12.00 часов до 12.50 часов, перерыв 50 минут;

пятница с 12.00 часов до 12.40 часов, перерыв – 40 минут.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Предпраздничные часы работающим по графику сменности работникам компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

Перечень должностей, время и места приема пищи работников учреждения со сменным режимом рабочего времени устанавливается работодателем по соглашению с профкомом.

5.1.2. В учреждении применяется сменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

5.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.1.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со (ст.92 ТК РФ).

5.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

5.1.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, с согласия работника и по согласованию с профессиональным комитетом. К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.1.7. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

5.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст.113 ТК РФ).

5.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном (ст.113 ТК РФ).

5.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст.259, 268 ТК РФ).

5.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.2. **Основным режимом** рабочего времени для всех работников учреждения является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

При основном режиме рабочего времени, продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Работодатель имеет право, установить особый режим работы – ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

5.5. Ненормированный рабочий день установлен для должностей: директор, заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по пожарной безопасности, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда и технике безопасности, юрисконсульт, документовед, секретарь-машинистка, экономист, программист, начальник отдела, заведующий складом, агент по снабжению, специалист по кадрам, слесарь-сантехник, библиотекарь, специалист по торгам, старший методист, методист, водитель автомобиля, заведующий прачечной, воспитатель, психолог, дезинфектор, делопроизводитель, заведующий аптекой, машинист по стирке и ремонту спецодежды, специалист гражданской обороны.

5.6. Работодатель имеет право, в связи с производственной необходимостью, вводить суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

5.7. **Суммированный учет** рабочего времени установлен для должностей: машинист по стирке и ремонту одежды; специалист по пожарной безопасности; медицинская сестра палатная, санитарка палатная, медицинская сестра перевязочная, медицинская сестра процедурная, санитарка, лифтер, уборщик служебных помещений.

В соответствии со (ст. 103 ТК РФ) определено: при составлении графика сменности работников работодатель учитывает мнение ПО профсоюза. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие. Работники знакомятся с графиком сменности

под роспись. Наличие графика работы обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы (Приложение № 1).

Работа сменных работников в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Руководитель структурного подразделения обязан организовать работу таким образом, чтобы при суммированном учете рабочего времени, сотрудники полностью отработывали норму рабочего времени за учетный период. Для этого руководитель структурного подразделения разрабатывает график сменности на весь учетный период ежемесячно, в котором показывает время начала и окончания смены, продолжительность смены, время междусменного отдыха.

Показатель нормы часов за (месяц) год определяется исходя из установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени, на основании производственного календаря.

Продолжительность работы по графику сменности не может превышать месячную (годовую) норму рабочего времени в учетном периоде. При этом недопустима и недоработка до месячной (годовой) нормы рабочего времени.

Использование суммированного учета рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период.

Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов.

При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период (месяц, год).

Количество рабочих часов по графику должно быть равно количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период (месяц, год).

При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности, все виды отпусков, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.).

Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК).

Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником, в таблице учета рабочего времени. Табель применяется для учета времени, фактически отработанного и неотработанного каждым сотрудником организации, для контроля над соблюдением работниками

установленного режима рабочего времени, для расчета заработной платы, для составления статистической отчетности по труду.

Табель ведется ежемесячно работником, ответственным за его ведение, руководителем структурного подразделения. Записи в табель и исключение из табеля производятся только на основании документов по учету личного состава (приказов о приеме на работу, переводе, увольнении); отметки о причинах неявок на работу на основании листков нетрудоспособности, справок о выполнении государственных обязанностей и др.

У сотрудников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

В конце месяца работником, ответственным за ведение табеля, определяется общее количество часов, неявок на работу, количество часов, отработанных в ночное, праздничное время, в порядке замещения и т.д. Табель подписывается лицом, ведущим табель, утверждается руководителем.

При суммированном учете рабочего времени в учреждении применяется часовая тарифная ставка, рассчитанная для каждой конкретной должности на основании нормы рабочего времени в часах, а именно:

годовая норма часов делится на 12 месяцев, получается среднемесячная норма часов;

должностной оклад сотрудника делится на среднемесячную норму часов, получается часовая тарифная ставка рабочего времени сотрудника;

часовая тарифная ставка рабочего времени сотрудника умножается на фактически отработанное количество часов в месяц (не допускается превышение месячной и годовой нормы часов), получается заработная плата за один месяц;

компенсационные и стимулирующие выплаты рассчитываются, исходя из полученной тарифной ставки для конкретной должности.

Размер часовой тарифной ставки рассчитывается ежегодно для каждой конкретной должности, утверждается приказом руководителя о применении часовой тарифной ставки при суммированном учете рабочего времени для отдельных должностей государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский дом милосердия» до начала расчетного периода.

Если невыполнение норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей является следствием вины работодателя, оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ). Это говорит о том, что если в учетном периоде сотрудник не смог отработать нормальное количество рабочего времени по вине работодателя, то зарплата ему будет рассчитываться исходя из нормального количества рабочего времени.

Если причина уважительная (отпуск, болезнь и т. д.), за время отсутствия на работе выплачивается средний заработок (оплата больничного листа, расчет

отпуска). Если же причины неуважительные (например, прогул) — оплата не производится.

Если сотрудник отработал месяц не полностью, то заработная плата, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера начисляются работнику пропорционально отработанному времени.

5.8. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с охранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ), (приложение № 8).

5.9. Предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 8), работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 (приложение № 7).

5.10. Работникам учреждения предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок 2 календарных дней в случае рождения ребенка, регистрации брака, свадьбы детей, смерти близких родственников (при наличии фонда экономии заработной платы).

Предоставляется однодневный отпуск женщинам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классов): в День знаний – 1 сентября, в день последнего звонка (родителям детей выпускных классов), проводы в Российскую Армию.

Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно (ст. 128, 263 ТК РФ).

5.11. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются (ст. 255 ТК РФ). Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со (ст. 256 ТК РФ).

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха, перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени регулируется (ст. 97, 99 ТК РФ).

5.14. Сверхурочная работа оплачивается, согласно (ст.152 ТК РФ), или, по желанию работника, компенсируется дополнительным временем отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения ПО Профсоюза, на основании письменного распоряжения работодателя (ст.113 ТК РФ).

5.16. В соответствии со (ст.92 ТК РФ), ст. 23 «Закона о социальной защите инвалидов», для инвалидов, работающих в учреждении, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю – 35 часов.

5.17. В соответствии со (ст.92 ТК РФ), ст. 23 «Закона о социальной защите инвалидов» инвалидам, работающим в учреждении, установлена продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска – 30 календарных дней.

5.18. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых выходных дня.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

6.1. В соответствии с действующим законодательством и планом работы по охране труда и техники безопасности, работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

6.2. Проводит специальную оценку условий труда.

6.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводит их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.6. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.7. Компенсирует оплату услуг медицинского учреждения при прохождении предварительного медицинского осмотра при приеме на работу, при наличии подтверждающих документов на основании личного заявления работника.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативно-правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Администрация признает право первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом и иных социально-экономических отношениях.

7.2. Администрация обязуется:

обеспечивать финансовыми средствами выполнение мероприятий договора;

создавать условия работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей (по трудовому договору);

выполнять требования ТК РФ;

повышать уровень социальных гарантий работникам;

учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ;

предоставлять профсоюзной организации помещения для проведения профсоюзных собраний, заседаний и других мероприятий, для хранения имущества, а также транспорт для обеспечения ее деятельности, проведение указанных мероприятий в рабочее время и принять на себя расходы, связанные с выполнением перечисленных мероприятий.

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

содействовать администрации в эффективной работе коллектива учреждения присутствующими профсоюзам методами и средствами, предусмотренными законодательством;

нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей;

контролировать соблюдение администрацией законов и нормативных правовых актов о труде и об охране труда, соглашений настоящего договора.

7.4. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;

беречь имущество учреждения, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права ПО Профсоюза и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности ПО Профсоюза обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников, ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

8.2.2. Не увольнять без предварительного согласия ПО Профсоюза по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

8.2.3. Предоставлять не освобожденным членам актива в согласованные с ПО Профсоюза сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю ПО Профсоюза,

1 час в неделю – членам ПО Профсоюза;

8.2.4. Предоставлять активу ПО Профсоюза необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

8.3. Работодатель за нарушение прав ПО Профсоюза несет ответственность в соответствии со (ст. 378 ТК РФ).

8.4. ПО Профсоюза оказывает сотрудникам учреждения - членам Профсоюза помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

9.3. ПО Профсоюза содействует работодателю при условии выполнения им Коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим Коллективным договором норм.

9.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего Коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ)

9.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.9. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу».