

Бл. 2017 об.сл.

Представитель работодателя:
Директор ЛОГБУ « Лодейнопольский
специальный дом-интернат
для престарелых и инвалидов»



А.Е. Лопинова

Представитель работников:
ЛОГБУ « Лодейнопольский специальный
дом-интернат для престарелых и инвалидов»



Представитель первичной профсоюзной
организации
М.П. Федорова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Ленинградского областного государственного
стационарного бюджетного учреждения социального
обслуживания « Лодейнопольский специальный дом-
интернат для престарелых и инвалидов
на 2023-2026 годы**

Принят на общем собрании
комиссии по ведению коллективных переговоров
Протокол № 3 от 25.08.2023

г. Лодейное Поле
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения и содействие занятости

Раздел 3. Оплата труда

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Охрана труда

Раздел 6. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

Раздел 7 . Заключительные положения

Приложение № 1. Перечень профессий и должностей работников ЛОГБУ «Лодейнопольский специальный ДИ», имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных условиях труда.

Приложение № 2. Перечень профессий и должностей работников ЛОГБУ «Лодейнопольский специальный ДИ», имеющих право на дополнительный отпуск за работу во вредных, и (или) опасных и иных особых условиях труда, которым подтверждено право на льготы.

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников ЛОГБУ «Лодейнопольский специальный ДИ», имеющих право на бесплатную выдачу молока за работу во вредных, и (или) опасных и иных особых условиях труда, которым подтверждено право на льготы.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Ленинградское областное государственное стационарное бюджетное учреждение социального обслуживания «Лодейнопольский специальный дом – интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора учреждения Лопиновой А.И. (далее – представитель).

Работники Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лодейнопольский специальный дом – интернат для престарелых и инвалидов» в лице их полномочного представителя Профсоюзного комитета Федоровой М.П. (далее Представитель).

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЛОГБУ «Лодейнопольский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее- Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, Ленинградской области.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение десяти дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Работодатель обеспечивает право работников на участие в управлении учреждением путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы создаваемых комиссий, а также содействуют укреплению действующих, созданию (воссозданию) новых первичных профсоюзных организаций в Учреждении.

1.10. Профсоюзный комитет осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников и членов профсоюза.

1.11. Настоящий Коллективный Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.12. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать после согласования с Профсоюзом.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

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

2.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого Соглашения, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Недостающие условия или сведения условий трудового договора определяются положением к нему, либо отдельным соглашением сторон, заключаемом в письменном виде, которое является неотъемлемой частью трудового договора. При этом недостающие сведения вносятся

непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.6. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев. Для отдельных категорий (заместитель директора Учреждения), главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

В срок испытания не засчитывается период времени нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

2.7. При заключении трудовых договоров работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод на другую постоянную работу работника допускается лишь с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Трудовой договор между работником и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Ликвидация Учреждения, их структурных подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, могут осуществляться после предварительного уведомления выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждения в сроки, установленные законодательством.

2.12. В интересах стабилизации положения работников в вопросах занятости работодатели проводят мероприятия по повышению профессиональной квалификации работников в части:

- определения порядка прохождения обучения и переподготовки в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) работника;
- порядка проведения аттестации и тарификации работников с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации Учреждения;
- определения критериев профессиональной квалификации;
- определения условий предоставления более высокооплачиваемой работы в зависимости от результатов повышения профессиональной квалификации работников.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.14. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного периода по 4 часа рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.15. При принятии решения о массовом увольнении работников, работодатели обязуются в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.16. Массовым признается увольнение 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.17. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

2.18. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, матерей – одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей – инвалидов.

2.19. При увольнении работника при сокращении численности или штата работников, выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ.

2.20. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников учреждения, работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей);

2.21. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.20. Первичные профсоюзные организации обязуются:

2.20.1. Участвовать в консультациях с Работодателем по вопросам занятости работников.

2.20.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых в случае реорганизации Учреждения. Участвовать в разработке мер социальной защиты работников, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде.

2.21. Для привлечения и закрепления молодых специалистов работодатель при содействии Комитета по социальной защите Ленинградской области:

- содействуют в обеспечении работой выпускников профильных образовательных учреждений;

- создают условия для психологической и социальной адаптации молодого работника, формирования института наставничества;

2.22. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.23. По письменному заявлению работника работодатели обязуются в течение трех рабочих дней выдавать копии документов, связанных с работой. Выданные копии должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

2.24. Работодатели доводят до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о вновь принятых нормативных правовых актах, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, в течение 3-х рабочих дней со дня их официального поступления в Учреждение.

2.25. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.26. Работодатель рассматривает ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о представлении работников-членов профсоюза к награждению ведомственными наградами, и направляют их для принятия дальнейшего решения в вышестоящие органы управления.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии действующим законодательством РФ, законодательством Ленинградской области, Положением об оплате труда работников Ленинградской областной стационарной учреждения социального обслуживания «Лодейнопольский специальный дом-интернат для престарелых инвалидов».

3.2 Система оплаты труда в Учреждении устанавливается, соответствии с положением об оплате труда работников Ленинградской областной стационарной учреждения социального обслуживания «Лодейнопольский специальный дом-интернат для престарелых инвалидов», утвержденным приказом № 297 от 30 декабря 2022 года, которое регулирует вопросы, связанные с определением размеров должностных окладов, порядком установления компенсационных, стимулирующих выплат персональным надбавок работникам Учреждения.

3.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме валюте Российской Федерации (в рублях).

3.4. Выплата заработной платы работникам учреждения производится два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину месяца 22 числа (включительно) каждого отработанного месяца;

- за вторую половину месяца - 7 числа (включительно) каждого месяца следующего за отработанным месяцем:

Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

3.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.7. Размеры заработной платы работникам определяются на основании тарификации работников. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия в состав которой включается представитель выборного профсоюзного органа. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заседания комиссии.

3.8. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.10. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок определяется и регулируется трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным

условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. **(Приложение № 1);**

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю. (В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации).

4.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на основании письменного заявления следующим работникам:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения;

При работе на условиях неполного рабочего дня (недели) оплата производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов; а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста; родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит 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, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней;

- работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день, в удобное для них время;

График ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- изменения даты туристической путевки;
- по направлению на санаторно-курортное лечение

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом своих финансовых и производственных возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, указаны в **Приложении № 2** к коллективному договору.

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.

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. О своем желании использовать отпуск по частям (дням) работник должен заявить в момент составления графика отпусков.

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие работники:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф;

- супругам военнослужащих;

- ветеранам;

- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";

- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;

- работникам в возрасте до 18 лет.

- работникам, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Общая продолжительность отпуска не должна превышать 10 дней в год.

На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

4.13. Работодатель предоставляет работникам 3-х дневные дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- со свадьбой работника;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка (отцу).

4.14. Работодатель предоставляет работникам (родителям или опекунам), имеющих детей первоклассников, один оплачиваемый день – 1 сентября.

4.15. Работодатель предоставляет работникам (родителям или опекунам/попечителям), имеющих ребенка – выпускника 9-го или 11-го класса, один оплачиваемый день по выбору: на последний звонок или на выпускной вечер;

4.16. Работодатель предоставляет работникам два оплачиваемых сельскохозяйственных дня в год:

- один день весной для посевных работ;
- один день осенью для сбора урожая.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, а в отдельных случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Поручение работнику работы в течение двух смен подряд запрещается.

4.16. В случае направления работника в служебные командировки, ему компенсируются расходы:

по оплате проезда в общественном транспорте до мест командировки и обратно за счет средств, выделяемых на эти цели;

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определен в учетной политике и локальных актах Учреждения.

4.17. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по спискам, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.18. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с представителем коллектива.

5. ОХРАНА ТРУДА

5. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

В целях обеспечения требований об охране труда и здоровья Работодатель обязан создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ), разработать положение о СУОТ соблюдая государственные нормативные требования охраны труда с учетом специфики деятельности Учреждения.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы. Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в Учреждении берет на себя работодатель.

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется работодателем в пределах выделенных бюджетных денежных средств на соответствующий год.

Контроль за своевременным и правильным расходованием средств, выделенных на реализацию мероприятий по охране труда по смете, осуществляется выборными органами первичной профсоюзной организации Учреждения (при ее наличии).

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении рабочего процесса.

5.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, работников организации не реже 1 раза в квартал.

5.4. При приеме на работу информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о рисках повреждения здоровья.

5.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

5.7. Обеспечивать разработку, финансирование и проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

О проведении специальной оценки условий труда Работодатель сообщает работникам за месяц до ее начала.

Работодатель в обязательном порядке включает в комиссию для проведения специальной оценки условий труда представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте осуществляется в присутствии работника.

Работодатель организует ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее, чем тридцать дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора (пункты).

5.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Производить за счет средств Работодателя приобретение, хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание специальной обуви, специальной одежды, средств индивидуальной защиты.

5.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

5.10.1. Обеспечивать гарантии при прохождении работниками диспансеризации.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

Работник обязан предоставить Работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день(дни) освобождения от работы.

5.10.2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.10.3. Организовывать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.10.4. Оборудовать в Учреждении санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и отдыха, санитарные посты с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи в соответствии с установленными нормами.

5.10.5. Работодатель обязуется в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда обеспечить работникам бесплатную выдачу молока. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течении не менее чем половина рабочей смены. Перечень должностей

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

6.1 Работодатель признает выборные органы первичных профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ полномочным — представителем работников и обязуются всемерно содействовать их деятельности.

6.2. Работодатель гарантирует выборным органам первичных профсоюзных организаций предоставление необходимой информации по социально- трудовым вопросам. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию, особенно информацию финансового и технического характера как конфиденциальную, и обязуются не предоставлять ее посторонним лицам и организациям.

6.3. Работодатель не препятствует представителям Комитета Профсоюза посещать учреждение, для реализации установленных законодательством прав работников и Профсоюза.

6.4. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждения в бесплатное пользование помещения, оборудование, средства связи, возможность доступа к сети Интернет для осуществления деятельности в интересах трудовых коллективов.

6.5. Работодатель на основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, обеспечивают бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию Учреждения в порядке, определяемом уведомлением Профсоюза.

6.6. Работодатель рассматривает письменные представления выборных профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов, и в недельный срок после их получения сообщают соответствующему выборному органу о принятых мерах.

6.7. Работодатель содействует осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением в Учреждениях трудового законодательства. В этих целях осуществляют назначение из числа представителей работодателя лиц, обеспечивающих беспрепятственное предоставление комиссии необходимых документов и организационную поддержку.

6.8 Увольнение председателей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) по инициативе работодателя (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой, должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

7.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласению сторон, после их обсуждения и утверждения на общем собрании работников Учреждения. —

Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

**Перечень профессий и должностей работников
ЛОГБУ «Лодейнопольский специальный ДИ», имеющих право на
сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во
вредных условиях труда**

1. Врач –терапевт
2. Врач- психиатр
3. Врач- стоматолог
4. Врач- гериатр
5. Заведующий отделением
6. Старшая медицинская сестра
7. Медицинская сестра палатная(постовая)
8. Медицинская сестра процедурной
9. Медицинская сестра перевязочной
10. Медицинская сестра по физиотерапии
11. Медицинская сестра по массажу
12. Фельдшер
13. Медицинская сестра
14. Младшая медицинская сестра по уходу за больными
15. Санитарка
16. Инструктор ЛФК
17. Сестра-хозяйка
18. Медицинский дезинфектор

ОСНОВАНИЕ:

ТК РФ (ФЗ от 30.12.2001г. №197-ФЗ с изм. и доп.) ст.92;
Приложение №1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003г. №101"О
продолжительности рабочего времени медицинских работников в
зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

| | | | |
|-----|---|----|----------------------------|
| 22. | Врач - гериатр | 14 | |
| 23. | Врач стоматолог | 14 | |
| 24. | Медицинская сестра процедурной | 14 | |
| 25. | Медицинская сестра по физиотерапии | 14 | |
| 26. | Медицинская сестра по массажу | 14 | |
| 27. | Фельдшер | 14 | |
| 28. | Заведующий структурным подразделением (аптекой) | 7 | |
| 29. | Инструктор по лечебной физкультуре | 14 | |
| 30. | Медицинский дезинфектор | 14 | |
| 31. | Старшая медицинская сестра | 14 | |
| 32. | Медицинская сестра палатная (постовая) | 14 | |
| 33. | Санитарка | 14 | |
| 34. | Заведующий отделением | 14 | Только Талалихина, д.20 |

Приложение №3
к коллективному договору
от 25.08.2023 г.

**Перечень профессий и должностей работников ЛОГБУ
«Лодейнопольский специальный ДИ», имеющих право на бесплатную
выдачу молока за работу во вредных, и (или) опасных и иных особых
условиях труда**

| №п/п | Наименование профессии, должности |
|------|--|
| 1. | Юрисконсульт |
| 2. | Специалист по кадрам |
| 3. | Ведущий специалист по кадрам |
| 4. | Культурорганизатор(только Ленинградское шоссе,д.71) |
| 5. | Библиотекарь |
| 6. | Психолог |
| 7. | Специалист по социальной работе |
| 8. | Социальный работник |
| 9. | Водитель |
| 10. | Слесарь-сантехник |
| 11. | Лифтер |
| 12. | Заведующий хозяйством (заведующий прачечной) |
| 13. | Оператор стиральных машин |
| 14. | Сестра-хозяйка |
| 15. | Парикмахер |
| 16. | Буфетчик (только Ленинградское шоссе,д.71) |
| 17. | Медицинская сестра |
| 18. | Младшая медицинская сестра по уходу за больными |
| 19. | Врач-терапевт |
| 20. | Врач-психиатр |
| 21. | Врач-невролог |
| 22. | Врач-гериатр |
| 23. | Врач стоматолог |
| 24. | Медицинская сестра процедурной |
| 25. | Медицинская сестра по физиотерапии |
| 26. | Медицинская сестра по массажу |
| 27. | Фельдшер |
| 28. | Заведующий структурным подразделением (аптекой) |
| 29. | Инструктор по лечебной физкультуре |
| 30. | Медицинский дезинфектор |
| 31. | Старшая медицинская сестра |

23

| | |
|-----|--|
| 32. | Медицинская сестра палатная(постовая) |
| 33. | Санитарка |
| 34. | Заведующий отделением (только Талалихина, д.20) |
| 35. | Уборщик производственных помещений(только Ленинградское шоссе, д.71) |
| 36. | Уборщик служебных помещений (только Ленинградское шоссе, д.71) |
| 37. | Кухонный рабочий |

ОСНОВАНИЕ: Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291н – 0,5 литра за смену.

Всего пронумеровано и сброшюровано

23

(*Федотова*)

директор

Долгичева А.И.

