

**Государственное бюджетное учреждение Самарской области
«Высокинский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих
психические расстройства»**

446177, Самарская область, Пестравский район, с. Высокое ул. Степная д.1.
Тел/факс 8(84674)26-1-41. E-mail: vis-pansionat@yandex.ru
сайт: [http:// v-pans.ru](http://v-pans.ru)

Изменения (дополнения)

**в Коллективный договор по урегулированию социально-
трудовых отношений 2022-2025 гг.**

Государственного бюджетного учреждения Самарской области
«Высокинский пансионат для инвалидов
(психоневрологический интернат)»

Регистрационный № 05222022 от 21.10.2022 года

**Государственное бюджетное учреждение Самарской области
«Высокинский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих
психические расстройства»**

446177, Самарская область, Пестравский район, с. Высокое ул. Степная д.1.
Тел/факс 8(84674)26-1-41. E –mail: vis-pansionat@yandex.ru
сайт: [http:// v-pans.ru](http://v-pans.ru)

Изменения (дополнения)

**в Коллективный договор по урегулированию социально-
трудовых отношений 2022-2025 гг.**

Государственного бюджетного учреждения Самарской области
«Высокинский пансионат для инвалидов
(психоневрологический интернат)»

Регистрационный № 05222022 от 21.10.2022 года

Стороны коллективного договора работники государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» в лице председателя профкома Петряковой Юлии Алексеевны и работодатель в лице исполняющей обязанности директора Павлюковой Елены Алексеевны пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор государственного бюджетного учреждения:

1. Наименование Учреждения в **титульном листе** изложить в новой редакции:

Государственное бюджетное учреждение Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства».

2. Пункт 1.1. изложить в новой редакции: Сторонами настоящего коллективного договора (далее - Стороны) являются: государственное бюджетное учреждение Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице исполняющей обязанности директора Павлюковой Елены Алексеевны, действующей на основании Устава

и трудовой коллектив государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» в лице председателя первичной профсоюзной организации Петряковой Юлии Алексеевны, именуемые в дальнейшем Работники.

3. Пункт 2.3. изложить в новой редакции: Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения первичной профсоюзной организации (при необходимости) по его запросу важную информацию, затрагивающую интересы работников, информацию о численности, составе работников подведомственных учреждений, системе оплаты их труда и размере средней заработной плате (в том числе, по отдельным категориям работников), показателях фактических условий и

охраны труда, в том числе, профессиональной заболеваемости, производственному травматизму, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другой необходимой информации в пределах компетенции Профсоюза.

4. Пункт 4.9. изложить в новой редакции: Стороны настоящего Коллективного договора договорились о том, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- работники проработавшие в организации более 15 лет;
- лицам, получившим производственную травму или профзаболевание в Учреждении;
- многодетные матери (отцы);

5. Раздел 4 коллективного договора **дополнить п. 4.15.** следующего содержания:

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 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 работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

6. **Пункт 5.2.** изложить в новой редакции: Для медицинских работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от занимаемой должности и (или) специальности медицинским работникам устанавливается иная продолжительность рабочего времени согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101.

7. **Пункт 5.36.** коллективного договора изложить в новой редакции: Работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Работодатель предоставляет 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8. В разделе 5 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора следующие пункты изложить в новой редакции:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, утверждаемыми Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, графиками работы.

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Женщинам работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

В зависимости от занимаемой должности и (или) специальности медицинским работникам устанавливается иная продолжительность рабочего времени согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы

рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа медицинских, педагогических, фармацевтических работников, и работников культуры по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Среднему и младшему медицинскому персоналу, официантам, сторожам, операторам котельной, оказывающим круглосуточную помощь проживающим устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работникам, работающим в многосменном режиме и с суммированным учетом рабочего времени, режим работы устанавливается графиками работы, которые доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

5.3. Накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, включая и работников работающих по сокращенному и неполному рабочему времени.

На отдельных видах работ в Учреждении, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день,

переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (порядок оплаты регламентирован в статье 152 ТК РФ).

5.4. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника Учреждения. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Привлечение Работника к работе в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.

5.7. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (ст. 263.1 ТК РФ).

5.8. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.10. Все работники организации имеют право на оказание материальной помощи в отдельных ситуациях в соответствии с ЛНА Учреждения.

5.11. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года график отпусков.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

5.12. Отзыв Работника из отпуска производится по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпусков в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная 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 Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работника занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Работодатель представляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- совершеннолетним лицам, не имеющим инвалидности и иных оснований для получения удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней;

- инвалидам – не менее 30 календарных дней.

5.14. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя. Пожеланию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

5.15. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к основному отпуску:

- работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно списку должностей.

- работникам, работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно списку профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и на основании карт по условиям труда и карт специальной оценки условий труда.

5.16. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что вне графика предоставляются отпуска работникам, имеющим санаторную путевку и по семейным обстоятельствам.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время предоставляется следующим Работникам:

- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

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

- инвалидам войны;

- ветеранам боевых действий;

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России»;

- Героям Советского союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы;

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

Работодатель одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.18. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы (в календарных днях):

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- в день рождения работника - 1 день.

Работодатель обязан предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с сохранением заработной платы женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению.

Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим Коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков.

5.19. Для мобилизованных работников и членов их семей предусматриваются следующие дополнительные меры поддержки:

1) для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

2) для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;
- приобретение за счет работодателя (полностью или частично) путевок на санаторно-курортное лечение членов семьи мобилизованного;

- заключение в отношении членов семьи мобилизованных граждан договоров о добровольном медицинском страховании (или расширение текущего пакета);
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- - предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан».

5.20. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме - до двух недель;
- родители первоклассников – до двух недель.

5.21. Работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, Работодатель предоставляет 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.22. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.23. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 14 календарных дней в следующих случаях:

- с регистрацией брака Работника;
- с регистрацией брака детей Работника;

- со смертью близких родственников;
- с рождением ребенка;
- с переездом на новое место жительства;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом мужа (сына) на военную службу;
- с другими случаями – по соглашению между Работником и Работодателем.

5.24. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на территории Самарской области на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (ч. 7 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ);
- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абзацами 3, 5, 9-11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ;
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав указанной категории работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).

9. Раздел 6 «Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты» коллективного договора изложить в новой редакции:

6.1. Оплата труда работников организации производится на основании «Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области», утвержденного Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 415 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области» с изменениями и дополнениями, «Положения об оплате труда работников ГБУ СО «Высокинский дом - интернат» и других нормативных правовых и законодательных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.2. Заработная плата Работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.1. Выплаты компенсационного характера:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за ненормированный день;
- доплата специалистам, работающим на селе;
- иные выплаты при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальной, осуществляемые в соответствии с действующим трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за наличие почетных званий, ученой степени;
- надбавка работнику сферы социальных услуг за наличие квалификационного аттестата;
- надбавка за наличие звания «Лучший работник в сфере социальных услуг»;
- единовременное денежное вознаграждение за звание «Лучший социальный работник года»;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка за выслугу лет;
- разовая премия;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы.
- премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременная премия;
- премия за качественное предоставление государственных услуг;
- доплата за организацию предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

6.3. Заработная плата Работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

При определении размера месячной заработной платы начисление компенсационных выплат (включая доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при работе в ночное время,

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни) производятся после доведения размера месячной заработной платы до величины минимального размера оплаты труда.

6.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентах к должностному окладу по основной работе.

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

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

6.8. Оплата труда Работников за работу в ночное время устанавливается в

повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда.

6.9. В соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа произведенная сверх нормы рабочего времени и выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Оплата работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретный размер повышенной оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда.

6.11. В случае приостановления действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.12. Размеры выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда.

6.13. Размер и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре Работника.

6.14. Работодатель выделяет в пределах фонда оплаты труда средства на премиальные выплаты по итогам работы

6.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.16. Заработная плата: за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца выплачивается 8 числа месяца, следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет).

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

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

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (в расчетном листке) извещать каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковских карт несет Работодатель.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Вновь принятым работникам выплачивается заработная плата бухгалтером учреждения до изготовления и получения зарплатной карты. По истечению данного срока заработная плата выплачивается путем ее перечисления на счета пластиковых зарплатных карт работников.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.17. Отсутствие достаточных средств для выдачи заработной плате не по вине Работодателя, а вследствие несвоевременного финансирования из областного бюджета не может служить основанием для организации и проведения

забастовок и других коллективных действий, нарушающих режим работы Учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы профком принимает все разрешенные законом, меры по вопросу защиты интересов работников пансионата (ст. 30 ТК РФ, ч. 2, ст. 29 ТК РФ, 142, 370 ТК РФ).

6.18. Работодатель устанавливает надбавку к окладу за звание «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области от 21.12.2018 №103-ГД «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области».

6.19. В случаях, установленных отдельными ЛНА Учреждения, с учетом мнения Профкома работникам может быть оказана материальная помощь:

- при увольнении (с учетом стажа работы не менее 5 лет) на заслуженный отдых (постоянный) – в размере 10 000 рублей;

- длительное и тяжелое заболевание работника в размере 10 000 рублей;

- необходимость дорогостоящего лечения в размере 10 000 рублей;

- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств в размере 10 000 рублей;

- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности в размере 10 000 рублей;

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей, кровных – братьев, сестер *происходящих от одних и тех же отца и матери*) – в размере 10 000 рублей;

- смерть работника, работающего на момент смерти в учреждении (оказание материальной помощи близким родственникам: супруги, дети, родители, кровных – братьев, сестер *происходящих от одних и тех же отца и матери*) – в размере 10 000 рублей;

- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения (работники всех категорий) в размере – 5 000 рублей;


- в связи с курортно-санаторным лечением во время отпуска – 30 % от стоимости путевки (исходя из материального положения работника).

- при вступлении в законные брачные отношения - в размере 5 000 рублей;
- при рождении ребенка – в размере 5 000 рублей;
- сотрудникам, имеющим детей школьного возраста (с 6 до 18 лет включительно) к началу учебного года – в размере 1 500 рублей;
- к основному ежегодному отпуску (28 к. д.), сотрудникам отработавших в Учреждении более 5 лет:
 - проработавших более 5 лет – в размере 10 000 рублей;
- сотрудникам учреждения, дети которых призываются на военную службу в ряды Российской армии и по возвращению со службы из рядов Российской армии – в размере 10 000 рублей;
- сотрудникам учреждения, которые призваны на военную службу по мобилизации или заключивших контракт и по возвращению со службы – в размере 10 000 рублей;
- сотрудникам учреждения, члены семьи (супруги, дети, родители, кровные – братья, сестры *происходящих от одних и тех же отца и матери*) которых, призваны на военную службу по мобилизации или заключивших контракт и по возвращению со службы – в размере 10 000 рублей.

10. Настоящие изменения вступают в силу с даты подписания сторонами

От работников:


Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

 Ю. А. Петрякова
«10» января 2024 г.



От работодателя:

Исполняющая обязанности директора государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский дом – интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

 Е. А. Павлюкова
«10» января 2024 г.

М.П.



Пронумеровано, прошито и

скреплено печатью на 24

Иванов И.И.
Листах

