

Представитель трудового коллектива  
ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов «Лидер»

Н.Ф. Шинкаренко

Представитель работодателя:  
Директор ОГБУСО «Усть-Илимский дом-  
интернат для престарелых и инвалидов  
«Лидер»



И.Н. Ключникова

М.П.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Областное государственное бюджетное  
учреждение социального обслуживания  
«Усть-Илимский дом-интернат для  
престарелых и инвалидов**

**«Лидер»**

Заключен: на заседании двусторонней комиссии 30.01.2023г.

Срок действия с 30.01.2023 г. по 29.01.2026 г.

Муниципальное образование  
город Усть-Илимск  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 923

«13» февраля 2023 г.  
Консультант по охране труда отдела  
муниципальной службы и кадрового учета  
Администрации города Усть-Илимска

Аксиевич  
подпись

Аксиевич И. А.  
Ф.И.О.

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер» (далее – учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Ключниковой Ирины Николаевны, действующего на основании Устава, и работники ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер», именуемые далее «Работниками», в лице представителя трудового коллектива сестры-хозяйки Шинкаренко Надежды Филипповны, действующего на основании Протокола № 3 от 03.02.2022 г., именуемого далее «Представитель работников». Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (далее – законодательство РФ) положения об условиях труда и его оплаты, гарантий и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора, реальности обеспечения обязательств. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего договора, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

2.1. Для Работодателя первостепенной целью является качество и эффективность оказываемых в учреждении социальных услуг гражданам, находящимся на социальном обслуживании в учреждении.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренные действующим ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации и коллективным договором.

2.2. Для достижения общей цели: улучшения благосостояния работающих и членов их семей, Работодатель обязуется соблюдать ТК РФ и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, условия коллективного договора и трудовых договоров:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленными федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- обеспечить всем работникам право голоса при рассмотрении вопросов, определяющих их дальнейшую трудовую деятельность, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

2.3. В обязанности Работодателя входит заблаговременное информирование коллектива:

- о задачах коллектива на год, полугодие, квартал, долгосрочным планам и программам;
- о предполагаемых изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда;
- о сокращении численности штата работающих, ликвидации или реорганизации структурных подразделений - в соответствии со сроками, предусмотренными ТК РФ.

Кроме того, Работодатель обязан вносить изменения в условия Коллективного договора по обоюдному согласию сторон, с документальным оформлением.

Работодатель обязуется организовать труд Работников согласно условиям техники безопасности и охраны труда, чтобы это способствовало наибольшей эффективности в

практическом применении их знаний и способностей. Создавать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочие места в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2.4. Исключительным правом Работодателя является:

- управление, контроль и планирование деятельности учреждения;
- прием на работу, перевод (в случаях, предусмотренных законодательством РФ о труде), продвижение по службе;
- требовать соблюдение уровня профессиональной компетенции работников, содействовать в повышении их квалификации.

2.5. Обязанности Работников учреждения:

- добросовестно выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными инструкциями и заключенными трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и настоящего Коллективного договора;
- содержать помещения учреждения, свои рабочие места в порядке и соблюдать правила санитарии и техники безопасности, охраны труда;
- повышать свой профессиональный уровень;
- возмещать финансовые затраты учреждения, понесенные за обучение сотрудника, согласно заключенному двустороннему соглашению.
- ставить, по возможности, в известность своего непосредственного руководителя в случае отсутствия на рабочем месте в течении 2-х часов.

2.6. Права Работников определены Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Представитель трудового коллектива имеет право:

- защищать интересы Работников с учетом условий труда, предусмотренных трудовыми договорами, заключенными с Работниками, коллективным договором;
- получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также о реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- отстаивать законные интересы Работников при реорганизации учреждения, сокращении численности и штата, изменении форм деятельности;
- обсуждать с Работодателем вопросы о работе учреждения, социально-экономическое развитие учреждения, вносить предложения по ее совершенствованию;
- контролировать соблюдение Работодателем ТК РФ, требовать устранения выявленных нарушений;
- содействовать повышению эффективности работы учреждения;
- вносить в коллективный договор изменения, выдвинутые по инициативе Работников, с согласования с Работодателем.

**Раздел 3.  
ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в случаях, предусмотренных ТК РФ. Порядок приема и увольнения закреплен в «Правилах внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер».

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться

дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- об испытании;
- о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с условиями действующего коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер» и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе:

- Должностной инструкцией;
- Кодексом этики и служебного поведения работников ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер»;
- Положением о конфликте интересов работников ОГБУСО Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер»;
- Положением «О работе с персональными данными»;
- Инструкцией по предупреждению коронавирусной инфекции;
- Инструкцией по действию персонала в случае выявления работника с симптомами заражения новой коронавирусной инфекцией COVID-2019;
- Приказом № 142 от 11.06.2019 года «Об утверждении порядка учета личного имущества»;
- Приказом № 211 от 18.09.2018 года «Об использовании работниками личных мобильных устройств»;
- Памяткой по проведению инструктажа неэлектрического персонала для присвоения I (первой) группы электробезопасности;
- Журналом учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектрическому персоналу;
- Графиком учета рабочего времени.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной законом и трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества

либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.3 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

При указанных переводах оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращения численности или штата рассматриваются с участием представителя трудового коллектива.

3.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 9) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, план-график высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более Работников в течение 30 календарных дней.

3.10. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на рабочем месте при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работники, получившие в учреждении трудовоеувечье или профессиональное заболевание; Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 14 лет без матери.

3.11. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.12. В случае реорганизации учреждения не допускается увольнение Работников, имеющих трех и более детей, а также Работников, которые являются родителями-одиночками.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.14. Расторжение трудового договора производится только в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ.

3.15. Ответственность в трудовых отношениях наступает при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, вытекающих из ТК РФ, Настоящего Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора и должностных инструкций.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.3. Некоторым категориям Работников, может быть установлен другой режим продолжительности рабочего времени на основании специальной оценки условий труда.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для определенных категорий Работников определяется ст. 92 ТК РФ.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем отдельным категориям Работников могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

4.6. В учреждении для некоторых категорий Работников, а именно со сменным режимом работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. Помимо оснований, указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 (четырех) часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

4.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения или его структурных подразделений.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1 Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с режимом рабочего времени, утвержденным Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.2. Выходными днями при пятидневной рабочей неделе считается суббота и воскресенье. Работникам, для которых установлен сменный режим работы, выходные дни устанавливаются графиками сменности.

5.3. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.4. Привлечение к работе и оплата в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.5. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.6. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.7. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска в учреждении устанавливаются следующие виды отпусков, гарантированных законодательством РФ:

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда (ст. 116,117 ТК РФ);

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с

ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 321 ТК РФ);

- дополнительные отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением (с сохранением и без сохранения заработной платы) (ст. 173-177 ТК РФ).

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

5.9. Отпуск предоставляется на основании графика отпусков. Работник обязан за 14 календарных дней написать в отделе кадров заявление на предоставление очередного оплачиваемого отпуска. На основании заявления издаётся приказ об отпуске. В случае, если отпуск необходимо перенести на другую дату, Работник пишет заявление о переносе отпуска с указанием причины переноса.

5.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работников предоставлять им отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, одинокой матери (отцу) с детьми до 14 лет по их желанию может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

Цель охраны труда – сохранить жизнь и здоровье Работников. Чтобы достичь этой цели, нужно разрабатывать и выполнять мероприятия по охране труда.

6.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- в случаях, предусмотренным трудовым договором и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) и первичных (впервые при трудоустройстве) медицинских осмотров (обследований) Работников, обязательных психиатрических освидетельствований;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном действующим законодательством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- финансирование мероприятий по охране труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим ТК РФ, иными федеральными законами РФ сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требование охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- в рамках осуществления программ по охране труда Работодатель обязуется обеспечить особые условия труда и отдыха в соответствии с ТК РФ для следующих Работников:

1) Работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными) условиями труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

2) несовершеннолетние Работники;

3) инвалиды I и II групп;

4) беременные женщины и лица, имеющие малолетних детей и детей инвалидов;

5) Работники, проживающие и работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами). При этом Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем, как простой по вине Работодателя (ст. 216.1 ТК РФ, 379 ТК РФ).

6.3. Работникам устанавливаются технические перерывы в соответствии с требованиями по охране труда и техники безопасности и в соответствии с распорядком дня.

6.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

**7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:**

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**7.2. Работники учреждения и неработающие члены их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с Работником), имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств учреждения, проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации (в соответствии с Постановлением Правительства Иркутской области от 25.03.2009 № 79-пп «О Порядке компенсации расходов на предоставление гарантий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающим в государственных органах Иркутской области, государственных учреждениях Иркутской области Иркутской области»).**

**7.3. Оплата льготного проезда является целевой выплатой и не суммируется в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (в соответствии с Законом Иркутской области от 04.12.2008 № 102-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в государственных органах Иркутской области, государственных учреждениях Иркутской области, ТERRиториальном фонде обязательного медицинского страхования Иркутской области»).**

**7.4. Работникам учреждения и членам их семей в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в районы Российской Федерации, не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в связи с расторжением трудового договора оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства (в соответствии с Законом Иркутской области от 04.12.2008 № 102-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в государственных органах Иркутской области, государственных учреждениях Иркутской области, ТERRиториальном фонде обязательного медицинского страхования Иркутской области»).**

7.5. Работникам учреждения предоставляется дополнительно 16 календарных дней отпуска к основному отпуску, за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ).

7.6. Для мотивации Работников к качественному и высокопроизводительному труду, за продолжительную и безупречную работу в учреждении предусмотрено поощрение и награждение Работников:

- Внутренние награды учреждения;
- Ведомственные награды министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области;
- Награды Иркутской области;
- Ведомственные награды Российской Федерации.

## **Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

8.1. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в государственные фонды пенсионного и социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Работодатель возмещает пройденный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр Работников после обращения сотрудника в бухгалтерию со следующими документами: заявление на имя директора по установленному образцу, подлинники квитанций об оплате медицинских услуг.

8.3. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работников сохраняется место работы и средний заработка. Работник за несвоевременное прохождение медицинского осмотра согласно ст. 76 ТК РФ отстраняется от выполнения должностных обязанностей. При уклонении Работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведённых обследований Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей (ст.76, 212 ТК РФ).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.4. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставить два оплачиваемых выходных дня - в день введения вакцины (её компонентов) и следующий за днем проведения вакцинации рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; Работник должен согласовывать с Работодателем дни освобождения от работы письменным заявлением и представить Работодателю документ, подтверждающий прохождение вакцинации.

8.5. Работодатель выделяет транспортные средства Работникам для хозяйствственно-бытовых нужд и коллективных мероприятий.

## **Раздел 9. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, РАЗНОГЛАСИЙ, ПРЕТЕНЗИЙ**

9.1. В случае возникновения споров, претензий и разногласий между Работником и Работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора, в том числе по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, об установлении или изменении индивидуальных условий труда, в целях самозащиты трудовых прав, Работник(и) имеет право обратиться с письменным обращением (предложением, заявлением, жалобой) на

имя Работодателя либо в комиссию по трудовым спорам.

При этом Работники имеют право обращаться лично, или через представителя трудового коллектива, а также направлять коллективные обращения.

Работники реализуют право на обращение свободно и добровольно. Осуществление Работниками права на обращение не должно нарушать права и свободы других лиц.

9.2. При рассмотрении обращения Работник имеет право:

- представлять дополнительные документы и материалы либо обращаться с просьбой об их истребовании;
- знакомиться с документами и материалами, касающимися рассмотрения обращения, если это не затрагивает права, свободы и законные интересы других лиц;
- получать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов;
- обращаться с заявлением о прекращении рассмотрения обращения.

9.3. Преследование Работника в связи с его обращением к Работодателю, либо в комиссию по трудовым спорам в целях восстановления или защиты своих трудовых прав не допускается.

9.4. При рассмотрении обращения не допускается разглашение сведений, содержащихся в обращении, а также сведений, касающихся персональных данных Работника, без его согласия.

9.5. В случае необходимости в подтверждение своих доводов гражданин прилагает к письменному обращению документы и материалы либо их копии.

9.6. Письменное обращение подается через секретаря, где оно подлежит обязательной регистрации в течение одного рабочего дня с момента поступления.

9.7. Комиссия по трудовым спорам или Работодатель обеспечивает объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения, в случае необходимости - с участием Работника, направившего обращение, для чего:

- запрашивает, необходимые для рассмотрения обращения документы и материалы у должностных лиц, в компетенции которых они находятся;
- принимает меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав Работника;
- дает письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

9.8. В случае, если в письменном обращении не указаны фамилия Работника, направившего обращение, ответ на обращение недается.

9.9. В случае, если текст письменного обращения не поддается прочтению, ответ на обращение не дается, и оно не подлежит рассмотрению, о чем сообщается Работнику, направившему обращение, если его фамилия поддается прочтению.

9.10. Письменное обращение, поступившее в комиссию по трудовым спорам, либо на имя Работодателя рассматривается в течение 10 дней со дня регистрации письменного обращения.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен с 30.01.2023 г. по 29.01.2026 г. Вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия может быть продлен Сторонами (с подписанием соответствующего протокола) на срок не более трех лет.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия вносятся Сторонами по взаимному согласию.

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

10.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при

условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований, не предусмотренных коллективным договором и не используют в качестве давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Стороны раз в год отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
на Лидер листах

Директор ОГБУСО «Усть-Илимский  
дом-интернат для инвалидов

И.Н. Ключникова

