

Областное бюджетное учреждение
«Геронтологический центр Липецкой области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023-2026 гг.

Представитель работодателя:

О.Н. Чернуша
Директор ОБУ «ГЦЛО»
« 28 » марта 2023г.



Представитель работников:

М.Б. Лебедева
Председатель профсоюзного комитета
« 28 » марта 2023г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Липецка
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2023г.



Руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Липецкой области, необходимостью социальной защиты работников учреждения и повышения эффективности их работы на основе социального партнерства, полномочности представительства сторон и реальности обеспечения принятых обязательств, ОБУ «Геронтологический центр Липецкой области» в лице директора учреждения Чернуши Ольги Николаевны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава и других нормативных актов, и работники ОБУ «ГЦЛО» (далее – Работники) в лице председателя профсоюзного комитета Лебедевой Марины Борисовны (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор).

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – ОБУ «Геронтологический центр Липецкой области» в лице директора Чернуши Ольги Николаевны и работники ОБУ «Геронтологический центр Липецкой области» - «Работники», представленные профсоюзным комитетом - «Представитель», в лице Лебедевой Марины Борисовны, председателя профсоюзного комитета.

1.3. Предметом настоящего Договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ОБУ «Геронтологический центр Липецкой области» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.7. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора.

1.8. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.9. При реорганизации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества учреждения действие Договора продолжается в течение 3 месяцев.

При ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон и осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ).

1.10. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Основные права и обязанности сторон

2.1. Основные права и обязанности работодателя

2.1.1. Работодатель принимает на себя следующие обязательства по отношению к работнику:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- учитывать мнение Профсоюза;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих Профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять финансовые средства из доходов от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности для приобретения новогодних подарков работникам, имеющим детей до 14-летнего возраста.

2.1.2. Работодатель принимает на себя следующие права по отношению к работнику:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель при осуществлении своих обязанностей и прав должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности учреждения.

2.1.3. Работодатель оказывает содействие в деятельности Профсоюзного комитета и принимает на себя следующие обязательства по отношению к профсоюзной организации:

- создавать условия для обеспечения нормальной деятельности профсоюзного органа;
- осуществлять ежемесячное удержание в безналичном порядке через бухгалтерию 1 % из заработной платы Работников – членов профсоюза по их

письменным заявлениям членских профсоюзных взносов и их перечисление на текущий счет Профсоюза;

- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;
- предоставлять Профсоюзному органу по его запросу информацию по социально-трудовым и другим вопросам, входящим в их компетенцию (ст. 370 ТК РФ);
- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией учреждения;
- предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в организации по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;
- работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые интересы работников учреждения в рамках, содержащих нормы трудового права с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ);
- предоставлять председателю Профсоюза 1 час в неделю для решения общественных вопросов в рабочее время с сохранением заработной платы по согласованию с Работодателем, если это не повлечет нарушения интересов работы;
- работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

2.2. Основные права и обязанности работника

2.2.1. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- качественно и в срок выполнять служебные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других материальных ресурсов;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, проявлять вежливость, терпимость и уважение, как в отношении друг друга, так и в отношении к получателям социальных услуг.

2.2.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий

- работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3. Основные обязанности Профсоюза

2.3.1. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- всю свою деятельность подчинить защите законных интересов Работников, преследуя цель согласования указанных интересов сторон;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими Профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;
- оказывать помощь на посещение больных Работников – членов профсоюза, находящихся на лечении в стационаре. В отдельных случаях Профсоюз имеет право оказывать помощь исходя из конкретной ситуации;
- обеспечивать детей Работников – членов профсоюза бесплатными подарками к Новому году;
- производить необходимую культурно-массовую работу;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза к государственным праздникам, к юбилейным датам;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

3. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты. Социальные гарантии

3.1. Установление должностных окладов и тарифных ставок

3.1.1. Настоящий раздел разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, областным законом от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»; постановлениями администрации Липецкой области от 14.08.2017 г. № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», от 30.10.2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Липецкой области от 06.10.2022 № 193 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения».

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, которое согласовывается с управлением социальной политики Липецкой области.

3.1.2. Положения раздела применяются в ОБУ «ГЦЛО» (далее-учреждение) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре, распространяются на всех сотрудников учреждения.

3.1.3. Оплата труда работникам, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.4. Размер заработной платы работников не должен быть ниже

установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

3.1.5. Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате отображаются в «1С: Кабинет сотрудника». В случае отсутствия у работника доступа к «1С: Кабинет сотрудника» по его запросу работодатель предоставляет в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.1.6. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.1.7. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работ либо через кредитную организацию, которая по поручению и за счет ОБУ» ГЦЛО» осуществляет зачисление денежных средств в валюте Российской Федерации на счета зарплатных банковских карт работника (ст. 136 ТК РФ).

3.1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ:

- за первую половину месяца – пропорционально отработанному времени с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц (компенсационная выплата за работу в ночное время, надбавка за совмещение должностей, за стаж) – 20 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц работы – 5 числа каждого следующего месяца.

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

3.1.9. Оплата труда работников Учреждения, включает в себя размеры:

- должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;

– выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и осуществляется на основании Положения «Об оплате труда работников ОБУ «ГЦЛО».

3.1.10. Размер должностного оклада или тарифной ставки работникам учреждения устанавливается согласно Закону Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» по профессиональным квалификационным группам в соответствии с квалификационной категорией по критериям установления окладов, или группе по оплате труда руководителей.

3.1.11. Должностные оклады (ставки заработной платы), тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер выплат компенсационного характера и порядок их установления

3.2.1 Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются Перечнем и размерами выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения, утвержденных Постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017г. № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения». Для руководителя Учреждения и заместителей выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно Постановлению Правительства Липецкой области от 04.08.2022 № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста;
- при работе с инвалидами, находящимися в отделениях милосердия для лежачих больных;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) и производится в следующих размерах:

- при подклассе условий труда 3.1 - 4% должностного оклада (тарифной ставки);
- при подклассе условий труда 3.2 - 6% должностного оклада (тарифной ставки);
- при подклассе условий труда 3.3 - 8% должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах (карта СОУТ).

3.2.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) выплата при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста устанавливается в размере 15% должностного оклада (тарифной ставки);
- 2) выплата при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных, устанавливается в размере 30 % должностного оклада (тарифной ставки);

Работникам, занятым на работах с различными категориями граждан, предусмотренных в пунктах 3.1. и 3.2, выплата устанавливается в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки).

3.2.4. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета других надбавок и доплат или в твердой сумме.

Выплата при сверхурочной работе производится из расчета должностного оклада (тарифной ставки) с учетом следующих выплат компенсационного и стимулирующего характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста;
- выплаты при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты водителям за классность;
- выплаты водителям за безаварийную работу.

Выплата при сверхурочной работе оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, при определении продолжительности

сверхурочной работы для оплаты не учитывается (ч. 3 ст. 152 ТК РФ).

3.2.5. Выплата при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов):

производится в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за каждый час работы в ночное время.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). Для работников, работающих по сменному графику, выходные дни устанавливаются графиком работы.

По желанию работника (на основании приказа директора Учреждения), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.2.6. Выплата при работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится из расчета должностного оклада (тарифной ставки) с учетом следующих выплат компенсационного и стимулирующего характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста;
- выплаты при работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися в отделениях милосердия (палатах) для лежачих больных;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты водителям за классность;
- выплаты водителям за безаварийную работу.

Выплата при работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,
- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.7. Надбавка за работу в сельской местности. Руководителям и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

3.2.8. В выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении вводятся дежурства для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по согласованию с профкомом, с письменного согласия работников.

Такие дежурства не оплачиваются, а компенсируются предоставлением в ближайшие 10 дней отгула с той же продолжительностью, что и дежурство. Сотрудник самостоятельно выбирает день, в который он хочет отдохнуть и работодатель, оформляя приказ на дежурство в выходные и праздничные дни, должен указать дату, когда сотруднику будет предоставлен день для отдыха.

3.2.9. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера выплаты компенсационного характера устанавливаются, согласно постановлению правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений»:

Руководителю учреждения, его заместителю устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе с инвалидами, гражданами с ограниченными возможностями здоровья выплата устанавливается в размере 15% должностного оклада.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера и порядок их установления

3.3.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденных Постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», Постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017г. № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», Постановлением Правительства Липецкой области от 06.10.2022 № 193 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения», Постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда.

3.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный", ученой степени кандидата наук;
- выплата медицинским работникам Учреждения за наличие квалификационной категории;
- выплата педагогическим работникам Учреждения за наличие квалификационной категории;

- выплата водителям за классность;
- выплата водителям за безаварийную работу;
- премии по итогам работы;
- премии за счет средств экономии по фонду оплаты труда;

3.3.3. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы:

- руководителю от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;
- руководителям (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) в размере от 30 до 220 процентов должностного оклада;
- специалистам и другим служащим в размере от 10 до 220 процентов должностного оклада;
- рабочим в размере от 10 до 200 процентов тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, утвержденных в учреждении.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей их работы.

3.3.4. Выплата за выслугу лет:

- работникам Учреждения за исключением медицинских и педагогических работников:

При стаже работы	Размер выплаты %
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

- медицинским работникам:

При стаже работы	Размер выплаты %
от 3 до 5 лет	5
свыше 5 лет	10

3.3.5. В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- по специальности;
- в отрасли.

При исчислении стажа работы по специальности в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности.

Работникам учреждения, занимающих штатные должности по совместительству, а также внешним совместителям (за исключением педагогических работников) производится надбавка за выслугу лет.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей) или замене временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет не производится.

Порядок установления выплаты за выслугу лет, дающей право на эту выплату, устанавливается Положением «Об оплате труда работников ОБУ «ГЦЛО» и утверждается коллективным договором.

3.3.6. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук - в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.7. Выплата медицинским работникам Учреждения за наличие квалификационной категории:

- высшая квалификационная категория - 30% должностного оклада;
- первая квалификационная категория - 20% должностного оклада;
- вторая квалификационная категория - 10% должностного оклада.

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется при условии работы по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория в пределах срока действия квалификационной категории.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, в случае, если присвоенная квалификационная категория соответствует профилю возглавляемого подразделения.

3.3.8. Выплата за наличие квалификационной категории (педагогическим работникам) (за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ "Об оплате труда работников областных государственных учреждений"):

- высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.3.9. Выплата водителям за классность:

- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;
- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

Присвоение водителю 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или «В» «С», «Д», а водителю 1-го класса - разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е».

3.3.10. Выплата водителям за безаварийную работу производится в размере 25 процентов тарифной ставки.

Надбавка водителям за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки при отсутствии случаев нарушения правил дорожного движения, при отсутствии дорожно-транспортных происшествий по вине водителя. Не производить выплату надбавки водителям, признанным, в соответствии с законодательством Российской Федерации, виновными в совершении дорожно-транспортных происшествий, за месяц, в котором произошло происшествие, на основании приказа руководителя учреждения. Если вышеуказанные нарушения

обнаружены после выплаты, то отмена выплаты производится в том расчетном периоде, в котором нарушения были обнаружены.

3.3.11. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливается система материального поощрения (премирования) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) и к профессиональным праздникам согласно Положения «О премировании работников ОБУ» ГЦЛЮ».

Премияльные выплаты исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат, как за счет средств на выполнение государственного задания, так и за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности, но не более 40 процентов всех заработанных средств.

Премии директору учреждения выплачиваются по итогам работы за квартал, год, по итогам смотра-конкурса территории и к профессиональному празднику «День социального работника». Размер премиальных выплат директора определяется Управлением социальной политики Липецкой области в соответствии с приказом управления «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей, работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Премии директору учреждению, заместителю директора, главному бухгалтеру выплачиваются:

- за счет субсидий на выполнение государственного задания – до 6 должностных окладов с учетом всех надбавок и доплат;

- за счет средств, от платной и иной приносящей доход деятельности в размере:

трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для руководителей;

80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

3.3.12. При наличии экономии фонда заработной платы в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может быть оказана материальная помощь:

- в случае тяжелой продолжительной болезни работника;
- в случае смерти близкого родственника (родителей, детей, законных супругов);
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения, при условии, что работник проработал в учреждении не менее года);
- работникам в связи с регистрацией брака (при условии, что работник проработал в учреждении не менее года и бракосочетание у него впервые);
- в связи с уходом работника на пенсию или на заслуженный отдых;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- тяжелое материальное положение работника.

Материальная помощь может выплачиваться, как в твердом размере, в размере должностного оклада и в размере должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о выплате материальной помощи работникам оформляется приказом директора учреждения.

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по письменному согласованию с вышестоящей организацией - Управлением социальной политики Липецкой области в связи с юбилейными датами и в особых случаях (тяжелое материальное положение, смерть близких родственников, тяжелой продолжительной болезни).

3.4. Социальные гарантии

3.4.1. Гарантии при направлении работника в служебную командировку.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и

среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3.4.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 173-177 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной или очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.3. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки

квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.4.5. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

3.4.6. Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Оплата обязательного медицинского обследования производится за счет работодателя.

При поступлении на работу прохождение медицинского осмотра осуществляется за счет собственных средств работника. По истечении трех месяцев работодатель компенсирует сотруднику затраченные на прохождение медицинского осмотра средства.

3.4.7. Гарантии работникам, при прохождении диспансеризации

В соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз

в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.4.8. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.4.9. Гарантии при возможном высвобождении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным
- 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);
- работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 14 лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; родителем, (или законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающих трех и более детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается.

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего

времени;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

4. Охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда в учреждении в соответствии с существующим законодательством РФ, требованиями норм и правил по охране труда;
- не реже одного раза в 5 лет проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении рабочих процессов, а также применяемых инструментов и материалов при выполнении функциональных обязанностей;
- своевременно выдавать работнику в соответствии с типовыми нормами и Положением «Об обеспечении средствами индивидуальной защиты» специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. В случае преждевременного износа спецодежды, спец. обуви и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, чистку, ремонт;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и Липецкой области;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обучать Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

обучение и инструктаж по охране труда;

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечивать проведение необходимых мер по сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- возмещать в соответствии с законодательством вред, причиненный здоровью Работника увечьем либо иным повреждением здоровья, полученным им в связи с исполнением своих служебных обязанностей;
- организовать за счет учреждения обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- освобождать Работников – беременных женщин, от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением им заработной платы, а при наличии медицинских противопоказаний – от работы с компьютерной или копировальной техникой;
- содействие в проведении иммунизации работников в объеме национального календаря профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям;
- заключать с материально ответственными лицами Договор материальной ответственности;
- проводить мероприятия по обеспечению пожарной безопасности в учреждении;
- организовать проведение противопожарного инструктажа со всем

обслуживающим персоналом, рабочими и служащими по изучению правил пожарной безопасности и систематически проводить проверку знаний и выполнения требований пожарной безопасности;

- ознакомить сотрудников с действиями по плану эвакуации проживающих в случае возникновения пожара, планировке помещений, расположении основных и запасных выходов, через которые могут быть эвакуированы проживающие и сотрудники в случае пожара, расположению средств эвакуации (носилки);

- организовать обучение сотрудников пользованию средствами и способами вызова пожарной помощи, пользованию первичными средствами пожаротушения;

- обеспечить выполнение правил инструкции пожарной безопасности, следить за строгим соблюдением установленного противопожарного режима обслуживающим персоналом и обеспечиваемыми

- совместно с профсоюзом осуществлять контроль за охраной и условиями труда Работников.

4.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно сообщать своему руководству о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5. Контроль за исполнением Договора. Ответственность сторон

5.1. Контроль за исполнением Договора возлагается на представителя Профсоюза и Работодателя, а также на соответствующие органы по труду. При проведении указанного контроля, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

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

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников. При принятии на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором в день принятия на работу.

5.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения, с последующим утверждением на собрании трудового коллектива.

5.4. При установлении фактов нарушения выполнения настоящего Договора одна из сторон делает письменное сообщение другой стороне, подписавшей данный Договор. Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок произвести взаимные консультации по существу вопросов и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Договору после утверждения на профсоюзной конференции.

5.5. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Регулирование разногласий, возникших в ходе переговоров, проводится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторона, виновная в нарушении или неисполнении обязательств по настоящему Договору несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

6. Срок действия договора

6.1. Коллективный договор утверждается на общем собрании трудового коллектива. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и распространяется на всех Работников учреждения.

6.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года.