

Государственное бюджетное учреждение  
Калужской области  
«Еленский дом-интернат для престарелых и  
инвалидов»

Представитель работников  
учреждения

*Храмченкова Н.В.*  
Председатель профсоюзной  
организации учреждения

*Бутылева Т.К.*

Директор ГБУ КО «Еленский дом-  
интернат для престарелых и  
инвалидов»



*Смирнова Т.П.*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период  
2017 – 2020 год.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду МО «Хвастовичский район»

Регистрационный № 2 от 25.01.2017 года.

Специалист по труду и социальным вопросам Администрации МР  
Хвастовичского района Г.А. (Храмченкова Г. А.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора учреждения Смирновой Татьяны Павловны;

Работники учреждения, именуемые далее «Работники», получившие соответствующие поручения собрания работников в лице:

- Долженко А.И. - заведующая хозяйством;

~~Маркелова В.В. - медицинская сестра~~

- Воробьева Г.П. - санитарка палатная общего отделения;

- Пронина Е.Е. - санитарка палатная отделения милосердия;

- Храмченкова Н.В. - инспектор по кадрам.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии 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 учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и ~~положений~~ работников, установленный трудовым законодательством РФ и ~~действующим~~ настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

### УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении временной работы в организации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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.

2.7. 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 со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) 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.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- пред пенсионного возраста (за один год до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 8 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. 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.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется

свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. **Нормальная продолжительность рабочего времени** в учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников разработан график сменности.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. **Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:**

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также следующие лица: несовершеннолетние подростки.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при работах, направленных 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;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. 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 четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению 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 организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. Ночное время работы - время с 22 часов до 6 часов.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2. Ежегодно до "15" декабря текущего года. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями



труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность отпусков по должностям и профессиям отражена в приложении к коллективному договору (Приложение №1, Приложение №2).

**4.4. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:**

- а) одинокие родители;**
- б) женщины, имеющие трех и более детей;**
- в) работники, получившие трудовое увечье;**
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.**

**4.5. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения среднего заработка в связи:**

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;**
- б) свадьбой детей - 3 дня;**
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 5 дней;**
- г) рождением ребенка - 3 дня.**

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

**5.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании «Положения об оплате труда работников Государственного Бюджетного Учреждения Калужской области «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»», согласованного с профсоюзной организацией учреждения, утвержденного директором учреждения.**

Настоящее Положение об оплате труда разработано в соответствии с Законом Калужской области от 13.11.2009 № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (в редакции Законов Калужской области от 28.12.2011 № 244-ОЗ, от 04.06.2012 № 284-ОЗ), приказом министерства по делам семьи, демографической и социальной политике Калужской области от 28.01.2010 № 30 «О реализации Закона

Калужской области от 13.11.2009 № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области», другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Данное Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Государственного Бюджетного Учреждения Калужской области «Веленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера и работников Учреждения.

- порядок, размеры и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия выплаты материальной помощи;

- формирование фонда оплаты труда;

- оплату труда исходя из ставок (окладов);

- выплаты компенсационного характера, которые включают в себя все виды выплат определенные трудовым законодательством;

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные, нерабочие праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы или увеличения объема выполняемых работ, которые выполняются работником учреждения сверх часовой нагрузки;

- выплат стимулирующего характера, которые включают в себя:

а) надбавку за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

б) доплаты работникам учреждения, имеющим государственные награды, нагрудные значки, работникам, которым присвоено почетное звание

Российской Федерации;

в) премирование, вознаграждение. Размеры премий поощрительных выплат определяются настоящим «Коллективным договором» и «Положением об оплате труда работников ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»».

5.2. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке РФ.

5.3. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается до 21 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается до 6 числа текущего месяца.

5.4. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.5. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь согласно «Положения об оплате труда работников государственного, бюджетного учреждения Калужской области «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»» в размере до 100% от оклада в следующих случаях:

5.5.1. Материальная помощь главному бухгалтеру и работникам

Учреждения выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения, на основании личного заявления:

- в случае смерти (гибели) близких родственников (муж, жена, дети, родители) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство в размере до 100% от оклада;

- при представлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году (в случае разделения ежегодного основного

оплачиваемого отпуска на части один раз при предоставлении любой и частей отпуска) в размере до 100% от оклада;

-в иных случаях.

5.5.2. В случае смерти (гибели) главного бухгалтера или работника Учреждения материальная помощь выплачивается членам семьи, а при их отсутствии другим родственникам по их заявлению на основании свидетельства о смерти и при представлении документов, подтверждающих родство в размере до 100% от оклада.

5.5.3. Решения о выплате материальной помощи принимаются руководителем Учреждения и оформляются приказами.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

#### 6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

**6.5.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья 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 в соответствии с законодательством РФ.

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

**6.6.** За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО**

### **ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

**7.1.** Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его

подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**8.6.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. Отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

**8.7.** За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

**8.8.** Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**8.9.** Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.



**Приложение №1 к коллективному договору на 2017-2020 г.  
Продолжительность отпусков работников  
ГБУ КО «Еленский дом – интернат для престарелых и инвалидов»**

№ п/п	Должности	Основной отпуск	Дополнительный за работу в радиационной зоне	Дополнительный за вредные условия труда.	За работу в сельской местности	всего
<b>1. Аппарат учреждения: Руководитель, бухгалтерия, специалисты</b>						
1.1	Руководитель	28	7	14 (ненормированный раб. день)		49
1.2	гл. бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер.	28	7			35
		28	7			35
		28	7			35
1.3	Спец. по соц. работе.	28	7			35
1.4	Психолог (совмест)	28				28
1.5	Культурорганизатор	28	7			35
1.6	Инспектор по кадрам	28				28
<b>2. Хозяйственный отдел</b>						
2.1	Завед. хозяйством	28	7			35
2.2	водитель	28	7			35
2.3	сторож	28	7			35
2.4	слесарь-сантехник	28	7			35
2.4	электрик	28	7			35
2.5	с/хозяйка	28	7	14р/дней		49
2.6	оператор стир. машин	28	7	14р/дней за факт. отраб. время		49
2.7	кладовщик	28				28
<b>3. Пищеблок</b>						
3.1	Повар	28	7	6 р/дней		41
3.2	Мойщица посуды	28	7			35
<b>4. Медицинский персонал учреждения</b>						
4.1	Врач совмест)	28				28
4.2	мед.сестра	28	7	14		49
4.3	мед. с/диетич.	28	7	14		49
4.4	мед.с/по массажу(совм.)	28	7			35
4.5	комд. мед. персонал	28	7	14		49
4.6	дезинфектор	28	7	14		49

Приложение № 2 к коллективному договору на 2017-2020г.г.

Список

Должностей, профессий имеющих право, на получение молока по оценке условий труда по степени вредности и опасности.

№ п/п	Должности, профессии	Кол-во	Объём
1.	Мл. медицинский персонал		
1.1.	Санитарки по представ. соц. услуг по уходу за пожилыми и инвалидами.	10	0,5л (при занятости 50% времени смены)
2.	Хозяйственный отдел		
2.1.	Оператор стир. машин	1	0,5л (при занятости 50% времени смены)