

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

Представитель работников
учреждения

Храмченкова Н.В.

Председатель профсоюзной
организации учреждения

Свиридова О.В.

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

Смирнова Т.П.

Смирнова Т.П.
от 01.04.2021г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период
2021 – 2024 год.

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

Регистрационный № 2 от 01.04.2021 года.

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

Г. А. Храмченкова

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально- трудовые отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основании согласования взаимных обязательств сторон в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»» (далее ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов») в лице директора Смирновой Татьяны Павловны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники учреждения, в лице председателя трудового коллектива учреждения Храмченкова Наталья Владимировна– именуемые в дальнейшем "Работники".

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. В настоящем коллективном договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, повышения квалификации, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, высвобождения работников, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор заключен на срок с «01» апреля 2021г. по «01» апреля 2024г.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Во исполнения настоящего коллективного договора в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» могут

приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников).

1.10. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 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 с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.

2.1.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину; содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии,
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования противопожарной безопасности, санитарных норм, по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и получателей социальных услуг дома-интерната;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- соблюдать конфиденциальность сведений;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения (**Приложение № 1** к коллективному договору).

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению, для всех работников учреждения;
- определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;
- осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом учреждения действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставляемые ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 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 работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением 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 законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» оформляются заключением письменного трудового договора в 2-х экземплярах на неопределенный срок или срочный договор на срок до 5(пяти) лет, 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 Российской Федерации.

3.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно: для замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения временных работ и в иных случаях, специально оговоренных законом (статья 59 ТК РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

3.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия об испытании должны быть указаны в трудовом договоре, отсутствие условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания для работника не может превышать 3-х месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителей – 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, договор с которыми заключен на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (статья 70 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, персональных данных получателей социальных услуг, сотрудников, о соблюдении работником Кодекса этики и служебного поведения работников учреждений социального обслуживания, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его трудовым договором;

3.6.2. Провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями, коллективным договором, положением об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, установленными в учреждении льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждений социального обслуживания, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности и другими локальными актами, действующими в учреждении.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (статья 72 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.9. Общий порядок оформления прекращения трудового договора с работником установлен ст.84.1 ТК РФ.

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности, рассматриваются предварительно на планерном совещании ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.11. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца сообщить в Совет трудового коллектива о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращении численности и штата, и представить в совет трудового коллектива проект приказа о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

3.12. 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 данном учреждении 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, а также следующие лица:
 - лица, предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право лицу на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - лица, проработавшие в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - многодетные матери.

3.13. 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.

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

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

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.16. Работники, увольняемые по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, получают уведомление об увольнении персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. При этом работодатель имеет право с личного письменного согласия работника, расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.17. В случае смены директора ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов», трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

3.18. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, связанные с расторжением трудового договора (статья 180 ТК РФ).

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, установленные законодательством Российской Федерации.

4.2. График переподготовки и повышения квалификации работников определяется работодателем учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. При регулировании рабочего времени в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.ст. 91, 100 и 350 ТК РФ, закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка,

утвержденных Общим собранием работников учреждения, с учетом мнения представительного органа и условиями трудового договора. В ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями:

- для административно-управленческого персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала – для женщин 36 часов и мужчин 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников разработан график сменности.

5.2. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращённое рабочее время:

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

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

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю; для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность; При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

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

5.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем без согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастроф, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения, и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещению, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части);

5.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 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 совета трудового коллектива организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается только 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 под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы, выполненной каждым работником.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст. 113 ТК РФ)

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускаются по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
 - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. 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.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха в удобное время. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Определение режима рабочего времени в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин).

5.8.1. Дистанционная (удаленная) работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». (ст.312.1 ТК РФ)

5.8.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе.

5.8.3. Дистанционная (удаленная) работа производится путем обмена электронными документами и последующим их оформлением в установленном порядке. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника предусмотрены в ст.312.4 ТК РФ.

5.8.4. Для работников, продолжающих трудовую деятельность на рабочих местах в период особого режима работы (временная изоляция (обсервация), определяется режим рабочего времени с учетом выполнения основной и дополнительной работы на условиях совместительства (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) или путем совмещения профессий, должностей (в пределах установленной нормы рабочего времени).

5.8.4.1 В целях полного функционирования учреждения и обеспечения надлежащего социального обслуживания и полноценного ухода определить взаимозаменяемость работников путем заключения срочных трудовых договоров по выполнению работ на условиях совместительства (внутреннего или внешнего). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

5.8.4.2. С письменного согласия работника он может быть привлечен к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

5.8.4.3. Для работников, работающих посменно, предусмотреть время работы с предоставлением перерыва на отдых. Не допускается работа в течение двух смен подряд. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.8.4.4. **Вводиться суммированный учет** с тем, чтоб продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. **Учетный период устанавливается один год.** В случае производственной необходимости с письменного согласия отдельные категории работников (кроме работающих посменно) в соответствии с приказом могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6. Порядок временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

6.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником

трудовой функции дистанционно (удаленно) и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную (удаленную) работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно (удаленно). При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

6.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа издает приказ о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную (удаленную) работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (удаленно);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу.

6.3. Работник, временно переводимый на дистанционную (удаленную) работу, должен быть ознакомлен с положениями о временном дистанционном переводе.

6.4. При временном переводе на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6.5. На период временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой

работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной (удаленной) работы.

6.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными актами."

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Всем работникам предоставляются выходные дни. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье, кроме сотрудников, работающих по графику сменности.

7.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания в учреждении составляет 30 мин., которая в рабочее время не включается. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем.

7.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления

включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.4. Отпуск за первый год работы работникам предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. За второй и последующие годы работы в учреждении ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется согласно графика отпусков, продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Работающим в ГБУ КО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов» инвалидам установлен отпуск 30 календарных дней (статья 23 Закона о социальной защите инвалидов).

7.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ)

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 117 ТК РФ составляет 7 календарных дней. **Приложение № 2** к коллективному договору.

7.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке на основании письменного заявления работника:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- женщинам (мужчинам), имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщине (мужчине), имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- предоставлять один день - 1 сентября, одному из родителей, ребенок (дети) которых идет в первый класс.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году

7.8. Работникам учреждения, совмещающим работу с получением высшего или среднего профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам в учебном заведении по заочной и очно - заочной формам обучения, предусмотрено предоставление дополнительного отпуска с сохранением заработной платы для сдачи зачетов и экзаменов, государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта на основании справки - вызова учебного заведения (ст.ст.173,174, ч.4 ст.177 ТК РФ).

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. 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.

8.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.3. Месячная заработная платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ, при условии, что работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с

заработной платой за истекший календарный месяц. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

С учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы для определения доплаты до минимального размера оплаты труда.

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

8.5. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 20 -го числа текущего месяца – аванс (размер аванса не должен превышать 40% от заработной платы работника, по уважительной причине размер аванса может быть увеличен по личному заявлению);

- 5- го числа следующего месяца – заработная плата.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне это дня. В связи с тем, что выплата заработной платы за декабрь месяц приходится на нерабочий праздничный день января месяца, то выплата заработной платы производится в последний рабочий день декабря месяца текущего года.

8.6. Работодатель может выбрать способ выплаты заработной платы работнику путем перечисления заработной платы на банковскую карту работника. Работодатель должен получить письменное заявление работника о том, что он согласен получать заработную плату путем перечисления на банковский счет.

8.7. Заработная плата переводится на банковскую карту работника, открытую в кредитной организации, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

8.9. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня или смены, то в повышенном размере оплачиваются только часы, фактически отработанные в такой день (от 0 часов до 24 часов). (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, 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.

8.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ)

8.11. Удержание из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. (статья 137 ТК РФ).

8.12. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются проездные и иные расходы. (ст.168 ТК РФ)

8.13. При прекращении трудового договора работнику выплачиваются в день увольнения все причитающиеся ему расчетные суммы.

8.14. Работодатель имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.15. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определенных работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.16. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения.

8.17. Решение о введении в штатное расписание учреждения должностей, не предусмотренных нормативами штатной численности, директор

учреждения принимает исключительно по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Калужской области.

8.18. Начисление выплат и доплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном в **Приложениях № 3** к коллективному договору «Положение об оплате труда работников» к коллективному договору и с учетом мнения представительного органа работников. За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок. (ст.142 ТК РФ)

8.19. Регулирование вопросов оплаты труда работников в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин).

8.20.1. Работникам, перешедшим на дистанционную работу начисляется заработная плата в соответствии с условиями, предусмотренными трудовым договором. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. (ст.312.5 ТК РФ)

8.20.2. Работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах в особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), оплата труда по основной должности (профессии) производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными трудовым договором.

8.20.3. Работникам, занятым на условиях совместительства, оплата труда производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными не более 0,5 штатной единицы по данной должности (профессии) срочным трудовым договором.

8.20.4. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы производится доплата компенсационного характера в пределах фонда заработной платы по вакантной должности. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

8.20.5. Для работников, работающих посменно, оплата труда в период, приходящийся на особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), производится пропорционально отработанному времени. Расчет сверхурочной работы производится по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей

оплате в повышенном размере, так как эти часы уже оплачены в двойном размере.

8.20.6. Произвести доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации».

8.20.7. В случае снятия особого режима работы (временной изоляции (обсервации) работники, отработавшие в установленный период, в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, продолжают трудовую деятельность с режимом труда и условиями оплаты труда, установленными трудовым договором на момент до введения ограничительных мероприятий. Работникам, отработавшим в установленный период сверх нормы рабочего времени, вместо повышенной оплаты, по их желанию, может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

8.20.8. В случае продления особого режима работы (временной изоляции (обсервации) формируется список работников для работы на очередной период. При отсутствии возможности осуществлять трудовую деятельность в дистанционном режиме, работники, отработавшие в условия двухнедельного карантина (превентивной изоляции), переводятся на нерабочие дни с сохранением заработной платы в соответствии с п.2 настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору. По желанию работника (письменное согласие), отработавшего в условиях двухнедельной смены (временной изоляции (обсервации) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, его трудовая деятельность может быть продолжена на рабочем месте.

8.21. Специальная социальная выплата работникам за особый режим работы (временная изоляция (обсервация), проживания в стационарной организации (отделении) получателей социальных услуг, работников стационарной организации (отделения).

8.21.1. Специальная социальная выплата производится территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации работникам учреждения, оказывающим социальные услуги, переведенным на особый режим работы (временная изоляция (обсервация), работа которых дает право на получение специальной социальной выплаты.

8.21.2. Специальная социальная выплату производится за одну нормативную смену, равную 14 календарным дням в случае введения в учреждении ограничительных мероприятий, предусматривающих особый режим работы (временная изоляция (обсервация) проживания в учреждении получателей социальных услуг, работников учреждения.

8.21.3. Специальная социальная выплата за особый режим работы производится работникам учреждения за работу за одну нормативную смену, равную 14 календарным дням дифференцированно, в зависимости

от занимаемой должности, профессии на основании Перечня работников учреждения в следующих размерах. **Приложение № 4** к коллективному договору.

8.21.4. Специальная социальная выплата работнику сохраняется за 14 календарных дней в случаях:

- при выявлении у работника в период выполнения им работы в рабочую смену новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- вынужденного прерывания работы в рабочую смену работником, имевшим подтвержденный контакт с заболевшим новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), в целях соблюдения режима изоляции.

В случае, если работник прерывает смену по собственному желанию, в связи с заболеванием, за исключением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), то специальная социальная выплата работнику осуществляется за фактически отработанные дни.

8.21.5. Специальная социальная выплата осуществляется за фактически отработанные дни работнику, приступившему к рабочей смене вместо работника, у которого выявлена новая коронавирусная инфекция (COVID-19), иное заболевание, вынуждающие прерывание работы в рабочую смену. В случае если длительность рабочей смены фактически составила более 14 календарных дней, то за 14 календарных дней специальная социальная выплата осуществляется за полную смену и за фактически отработанные дни сверх смены.

8.21.6. Для получения специальной социальной выплаты учреждение направляет не позднее 3-х рабочих дней после окончания нормативной смены в территориальный орган Фонда социального страхования РФ по месту своего нахождения реестр работников, имеющих право на получение специальной социальной выплаты.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с действующим законодательством;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе обеспечение работников бесплатной специальной одеждой, обувью и другими средствами 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 специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
 - проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с опасными и тяжелыми 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 компенсации 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 и противопожарной безопасности;
 - разработку и утверждение с учетом мнения совета трудового коллектива инструкций по охране труда, правил противопожарной безопасности для работников.

9.3. Работодатель обязан проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и по другим правилам охраны труда.

9.4. В соответствии с ч. 2 ст. 221 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, на работах, связанных с легкосмываемыми

загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств. Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда и утверждаются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения.

9.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда и противопожарной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам приемам выполнения работ по охране труда, правилам противопожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и правил противопожарной безопасности;
- 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 предварительные и периодические медицинские осмотры.

9.6 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 ТК РФ.

9.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.8. Работодатель обязан проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

9.9. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

9.10. Расследование, регистрация и учет несчастных случаев в учреждении, а также порядок возмещения вреда вследствие несчастного случая, регулируются положениями главы 36 ТК РФ и действующим законодательством РФ.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере и в порядке, определенном законодательством РФ;
- проводить ежегодные медицинские осмотры работников учреждения;
- выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- предоставлять работнику возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. Работодатель обязуется обеспечить выплату пособий за счет средств социального страхования в соответствии с федеральными законами:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам.

10.3. Своевременно и достоверно формировать сведения о трудовой деятельности работников, их заработной плате для предоставления их в Пенсионные фонды.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

11.1. Взаимоотношения работодателя и совета трудового коллектива строятся на принципах социального партнерства на основании соблюдения сторонами трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, настоящего коллективного договора.

11.2. Работодатель:

- признает совет трудового коллектива представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями;
- признает право совета трудового коллектива на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений, а также право вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально- экономического положения работников.

11.3. Совет трудового коллектива обязан:

- разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора;

- обеспечивать соблюдение каждым работником Правил внутреннего трудового распорядка, их соблюдение и выполнение.

11.4. Совет трудового коллектива имеет право:

- получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации и ликвидации учреждения;
- получать от работодателя информацию по вопросам введения технологических процессов, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- получать от работодателя информацию по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- требовать приостановки действий работодателем, ущемляющих права и интересы работников;
- вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально- экономического положения работников.

12. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения разногласий по выполнению принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству РФ.

12.3. Для рассмотрения трудовых споров избрана комиссия по трудовым спорам в составе 6 человек. Приложение №5 к коллективному договору.

12.4. Комиссии руководствуется в работе ст. ст. 384-391 ТК РФ.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

13.1. Стороны несут дисциплинарную, административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в коллективных переговорах;
- не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;
- нарушение и невыполнение условий коллективного договора, соглашения.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ НА 2021-2024 ГОД:

- №1 Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- №2 Продолжительность отпусков работников и доплата за работу с вредными и опасными условиями труда ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- №3 Положение об оплате труда работников ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- №4 Перечень должностей учреждения и размеры специальной социальной выплаты ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- №5 Комиссия по трудовым спорам ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- №6 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУКО «Еленский дом-интернат для престарелых и инвалидов».