

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на 2022 – 2025 год

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «15» февраля 2022 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «15» февраля 2022 г.

От работодателя

Директор ГБУСОССЗН  
«Специальный дом-интернат для  
престарелых и инвалидов»

  
В.Ю. Яровенко  
«15» февраля 2022 год  


От работников

Председатель профсоюзной  
организации

  
Н.В. Сульдина  
«15» февраля 2022 год  


## РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем, в лице директора ГБУСОССЗН «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» Яровенко Вадима Юрьевича и работниками учреждения в лице Председателя профсоюзного комитета ГБУСОССЗН «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» Сульдиной Натальи Вячеславовны, представляющей интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников ГБУСОССЗН «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов», за исключением случаев, установленных в самом договоре. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ГБУСОССЗН «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов», направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице его представителей (ст.40 ТК РФ).

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон с учетом финансового и экономического положения после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней согласительной комиссией. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором. Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ)

1.5. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда,

продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;  
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам (Приложение № 3) и в судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;

- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения администрацией принятых обязательств.

1.7. Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- Выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- Воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива.

1.9. Работодатель и Профком будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие организации (Департамент социальной защиты населения и труда Белгородской области, Обком Профсоюзов).

## **РАЗДЕЛ 2. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения)

работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, положением об отраслевой оплате труда, о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности, о поощрительной выплате, социальных выплатах и премиях работникам государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» и трудовым законодательством.

2.2. При поступлении на работу работник предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, а так же иные документы в соответствии с ст. 65 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в электронном виде, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (Ст. 66.1 ТК РФ)

В сведения о трудовой деятельности работника включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;

- переводах на другую постоянную работу;
- об увольнении работника ( в точном соответствии с требованиями ТК РФ);
- другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса РФ. (ст. 312.1 ТК РФ).

2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6. Работодатель и работники обязуются принять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.9. Расторжение трудового договора, перевод работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия осуществляется только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (глава 13 ТК РФ).

2.10. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, которая определяется показателями результативности, интенсивности и

качества выполняемой работы, а также квалификацией работника, уровнем его образования, стажа и опыта работы, наличием документов о подготовке по соответствующей специальности.

Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 15 лет, но не достигшие пенсионного возраста;
- лица, обучающиеся в ВУЗах.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается за исключением ликвидации организации.

2.11. Предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штата, преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие появляющихся вновь вакансий.

2.12. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением среднего и младшего медперсонала, кухни, столовой, и водителей, т.е. лицам, работающим по скользящему графику.

2.13. Рабочее время и время отдыха работников регулируется Правилами внутреннего распорядка и графиками рабочего времени разрабатываемых и утвержденных работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом. Работодатель обязуется предоставить обеденный перерыв для всех категорий работающих продолжительностью 1 час, кроме среднего и младшего медперсонала, поваров, официантов и кухонных рабочих, а так же водителей, т.е. лицам, работающим по скользящему графику. В сменах медперсоналу разрешить прием пищи: в дневную смену с 12.00 до 12.30 и с 16.30 до 17.00, в ночную смену с 5.30 до 6.00 часов и с 23.00 до 23.30 часов. Поварам, официантам и кухонным рабочим в свою очередь разрешить прием пищи с 13.30 до 14.00. Водителям разрешить прием пищи с 13.30 до 14.00, с 18.00 до 18.30.»

2.14. В соответствии со статьей 113 ТК РФ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. 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, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, а день отдыха оплате не подлежит.

2.14.1. В соответствии со статей 60.2 ТК РФ, с письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.14.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, как при 5 - дневной, так и при 6 - дневной рабочей недели ст. 95 ТК РФ.

2.15. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) ст. 267 ТК РФ;

- одному из родителей (опекуну, попечителю приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо окончанию отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76 – ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 – 1990 годах службу в зоне отчуждения подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1)э

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

На основании приказа руководителя, работнику по уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 дней.

2.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до



четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

2.18. В соответствии со ст. 23 Закона «О защите инвалидов в РФ» всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней.

Согласно части первой ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях; нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Данное правило не предусматривает каких-либо исключений, поэтому нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются при любом режиме рабочего времени (письмо Роструда от 20.11.2006 N 1904-6-1). Соответственно, ежегодный оплачиваемый отпуск не может начинаться с нерабочего праздничного дня. Это касается как общероссийских праздников, указанных в ст. 112 ТК РФ, так и нерабочих праздничных дней, установленных в субъекте РФ (п. 2 письма Роструда от 12.09.2013 N 697-6-1). Относительно же выходных дней подобного исключения закон не устанавливает, поэтому выходные дни, как и рабочие, включаются в число календарных дней отпуска. Таким образом, учитывая, что выходные, в отличие от нерабочих праздничных дней, включаются в период отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику таким образом, что первый день отпуска будет приходиться на выходной день.

2.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются с учетом причины заявления и производственной возможности в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

2.20. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

### **РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРОЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Работодатель и профсоюз договорились:

3.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением об отраслевой оплате труда, о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности, о поощрительной выплате, социальных выплатах и премиях работникам государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение № 1).

3.2. С 1 января 2022 г. минимальная заработная плата устанавливается в сумме 13890 рублей в месяц.

Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утверждённой Федеральным законом Российской Федерации.

3.3. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Размеры должностных окладов работников определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение № 1).

3.5. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об отраслевой оплате труда, о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности, о поощрительной выплате, социальных выплатах и премиях работникам государственного бюджетного стационарного учреждения социального

обслуживания системы социальной защиты населения «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение № 1).

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Размер доплат при совмещении профессии (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

3.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.10. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.11. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается:

– за первую половину месяца – 19 числа текущего месяца

– за вторую половину месяца – 4 числа следующего месяца

3.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.14. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а так же от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера,

расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Реквизиты для перечисления средств сотрудник указывает в своем заявлении.

6. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке Приказа № 294 - П от 30.12.2021 г. «Об утверждении учетной политики». п. XIX расчеты с персоналом по оплате труда (приложение № 2).

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

#### **4. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель руководствуется ст. 212 ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами РФ об охране труда.

Работник имеет право на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требования охраны труда, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ).

4.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников ежегодно;

- систематическое пополнение аптечек первой помощи (инфекционной безопасности) и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний: гриппом, (COVID-19), и другими респираторными заболеваниями;

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

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви, санитарно-гигиенической одежды, моющих, смывающих и обезвреживающих средств для осуществления профессиональной деятельности (ст. ст. 221, 212 ТК РФ) (Приложение № 4, № 5);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, 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 в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

4.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а так же проводить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, выполнением коллективно договорных обязательств;

- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств работодателя на охрану труда и технику безопасности.

4.3.1 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года (работники, не достигшие возраста сорока лет);

- на один рабочий день один раз в год (работники, достигшие возраста сорока лет);

- на два рабочих дня один раз в год (работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет)

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

Работники предоставляют работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, в течение 3-х рабочих дней, после прохождения диспансеризации.

## **РАЗДЕЛ 5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания учреждения, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

5.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.2. Согласно ст. 72 Федерального закона от 21.11.2011 года №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не

только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5.4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада, при наличии в учреждении вакансий.

5.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, плана – графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное время не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства и положений настоящего договора при увольнении работников по соответствующим основаниям.

С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службе занятости, о льготах.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

6.1. Работодатель осуществляет меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения.

6.2. Работодатель имеет право оказывать материальную помощь на основании письменного заявления работников учреждения и по решению руководителя. Материальная помощь оказывается в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями согласно

Положению об отраслевой оплате труда, о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности, о поощрительной выплате, социальных выплатах и премиях работникам государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение № 1).

6.3. Предоставлять 4 дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами до достижения ими 18 лет за счет средств ФСС.

6.4. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по и проведению детских новогодних утренников.

Во исполнение распоряжения администрации муниципального района №608-р от 24.05.2018 г. «О мерах поощрения работников, заботящихся о своем здоровье» в учреждении вводится премирование за знак отличия ГТО, за счет собственных средств.

В рамках реализации проекта «Обучение населения принципам сохранения собственного здоровья («Мы выбираем здоровье») в учреждении применяются инструменты поощрения (материального, не материального) работников учреждения за здоровый образ жизни, а именно:

Материальное поощрение (за счет собственных средств)

- для работников бросивших курить выплата дополнительной премии «За отказ от вредной привычки»;

- оплата дополнительных медицинских осмотров работников, услуг по вакцинации работников, возмещение работникам произведенных ими расходов на вакцинацию;

Не материальное поощрение:

- поощрять работников, не имевших в течение года больничных, тремя дополнительными днями к отпуску;

- размещать в общедоступных местах учреждения информации о сотрудниках и членах их семей, активно ведущих и участвующих в пропаганде здорового образа жизни.

6.5. Работодатель обязуется информировать работников о сумме страховых взносов, перечисленные на их личные счета, в ПФ не реже 2 раз в год.

6.6. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми



актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ (ст. 264 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Губернатора области от 08.05.2020 г. № 58.

6.7. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 7.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В УЧРЕЖДЕНИИ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе учреждения, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Согласованию с профсоюзным комитетом подлежат планы работы на год, решение по созданию и направлениям расходования фондов учреждения. Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, размножения документов, транспортные средства, помещения для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании заявления членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О профессиональных союзах» и др.

7.2.2. Способствовать росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать администрации всестороннюю поддержку в этих вопросах.

7.2.3. Контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

7.2.4. Представлять бесплатную юридическую помощь.

7.2.5. В случаях принятия Работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

7.2.6. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

## **8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника учреждения социального обслуживания;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего учреждения социального обслуживания;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам проживающих, влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья проживающих;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права получателей социальных услуг социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного гражданина в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения социального обслуживания, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе органа управления социальной защиты населения или учреждения социального обслуживания, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждений социального обслуживания по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

Работники учреждений социального обслуживания обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания субъекта Российской Федерации.

Работники учреждений социального обслуживания несут ответственность перед получателями социальных услуг и перед обществом за результаты своей деятельности.

Работники учреждений социального обслуживания обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Работники учреждений социального обслуживания, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

## 9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с требованиями законодательства в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения, организывает безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России:

а) обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для

защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

б) разрабатывает инструкции по мерам пожарной безопасности и схемы по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара в учреждении, доводит их до работников учреждения;

г) организывает и проводит с работниками учреждения занятия по правилам пожарной безопасности и тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

д) организывает наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

е) осуществляет систематические осмотры территории и зданий по обеспечению пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, состояние электропроводки, наличия и исправности автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей).

#### 9.2 Стороны договорились:

а) содействовать строжайшему соблюдению установленного в учреждении противопожарного режима, совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

б) совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещению о пожаре и спасению людей.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

9.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

9.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора Работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на администрацию приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

9.6. Приложение № 1, № 2, № 3, № 4, № 5 к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.