

Шахунья

847/
08.08.22

Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

Бас Бамисава В.П.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Врио директора
(наименование должности)

"1" августа 2022 г.



Представитель работников -
председатель первичной профсоюзной
организации или иной
представитель, избранный
работниками

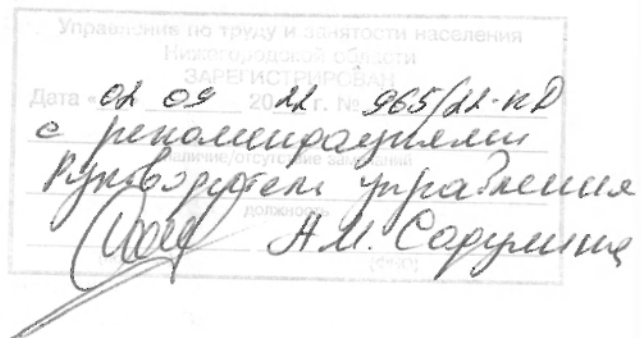
Дев Демьянова И.С.
(подпись) (инициалы, фамилия)

"1" августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
«Сявский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

На период 2022г. по 2024 год (годы)



Утвержден
на общем собрании работников
Протокол № 3
«01» августа 2022 г.

Город Шахунья, р.п.Сява 2022 г.

1. Общие положения.

1.1 Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Конституцией РФ, Федеральным Законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, создания благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается между администрацией Государственного бюджетного учреждения «Сявский дом-интернат для престарелых и инвалидов» - далее дом-интернат, (работодателем), в лице исполняющего обязанности директора – Бакисовой Ириной Петровной, с одной стороны и выступающим от имени коллектива ГБУ «Сявский дом-интернат», председателем профкома- Беляевой Ириной Сергеевной, с другой стороны.

1.3. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, являются не действительными.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками организации на основе достигнутых соглашений, взаимных интересов сторон.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением их на конференции работников дома-интерната.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, согласительным путем.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников дома-интерната – членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза.

1.9. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения:

- при разработке и заключении коллективных договоров;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, нормы труда, занятости, увольнения по инициативе работодателя;
- выплаты пособий и компенсаций;
- режима труда и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;
- условий и охраны труда работников, режима труда и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков, а также по другим вопросам социальной поддержки работников коллектива.

Профсоюз

- участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

Обеспечение деятельности профкома:

- Принимать решения с учетом мнения профкома, в случаях предусмотренных ТК РФ.
- Предоставлять профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний и хранения документов.
- Сохранять заработную плату членам выборных профорганов, не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов, съездов, конференций, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.
- Разрешать в рабочее время проведение собраний (конференций) по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов и выборов профкома.
- Производить безналичное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от зарплаты на основании личного заявления работника.

Профсоюзный комитет обязуется:

- предотвращать сокращения численности или штата работников;
- подавать работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- отстаивать интересы членов профсоюза при сокращении численности или штата работников и принимать меры по защите их законных прав;
- оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно;
- контролировать соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.
- осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек, формирование сведений о трудовой деятельности работников и предоставления сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)

1.5. В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства (в размере 1% от заработной платы) из заработной платы работника.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе - совместителей).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения Договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения по

сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком 3 года.

1.16. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива

при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).

1.17. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Перечень условий, обязательных для включения в трудовой договор регулируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование

этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа мест для инвалидов или количества лиц престарелого возраста, и т.д.) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником производится в соответствии со ст.77-84 ТК РФ.

3. Трудовые права и социальные гарантии

3.1. **Работодатель обязуется:**

3.1.1. Обеспечить занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.1.3. Установить испытательный срок при приеме на работу не более 3-х месяцев, кроме:
- лиц, избранных 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 получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Для руководителя и его заместителя, главного бухгалтера — не более 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

3.1.4. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения (в процентном соотношении к среднесписочной численности работающих) (п. 4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2023 годы. № 2-П/4/А-11 от 9 января 2018 года):

- 10% и более - в течение трех месяцев;
- 15% и более - в течение шести месяцев
- 20% и более - в течение года;

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.5. Производить денежные выплаты по случаю юбилейных дат: 50 лет, 60 лет в соответствии с положением о выплате материальной помощи работникам ГБУ «Сявский дом-интернат».

3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно),

- проработавшие в Учреждении свыше 10-15 лет;
- имеющие высокую квалификационную категорию;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации Учреждения;
- женщины имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка;
- ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственные кормильцы ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающие трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка), не состоит в трудовых отношениях;
- отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.3. Работодатель создаёт условия для выполнения работником своих должностных обязанностей, направляет на переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет:

- а) субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания;
- б) средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности.

Так же работник имеет право пройти переподготовку и обучение по повышению квалификации за счёт собственных средств.

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

3.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени или доктора наук в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ.

3.6. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. (ст.165 ТК РФ)

3.7. Мнение Профкома учитывается при:

- изменении определенных сторонами условий трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда;
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности; устанавливающих порядок работы конфликтной комиссии;
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (абз. 4 ст. 135 ТК РФ), размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (абз. 5 ст. 153 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие работодателем мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений (абз. 4 ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- при специальной оценке условий труда и контролю за созданием здоровых и безопасных

условий труда;

- утверждение графика предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками сменности в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Рабочее время и его использование.

4.1. Устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 ТК РФ для:

- директора,
- главного бухгалтера,
- бухгалтера,
- секретаря- машинистки,
- делопроизводителя,
- специалиста по охране труда,
- специалиста по кадрам,
- заведующей складом,
- кастелянши,
- оператора стиральных машин,
- начальника хозяйственного отдела,
- электромонтера,
- слесаря-сантехника,
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- водителя автомобиля,
- парикмахера,
- специалиста по социальной работе,
- специалиста по реабилитации
- изготовитель пищевых полуфабрикатов.

Устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,

В пятницу – до 16.00.

Перерыв для отдыха и питания 48 минут - с 12.00 до 12.48.

Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается (ст. 108 ТК РФ), и может использоваться работником по своему усмотрению. Для всех работников Учреждения помимо перерыва на обед, установить ежедневные перерывы в работе продолжительностью 10 минут, используемые каждым работником по своему усмотрению:

с 10:00 до 10:10,

с 15:00 до 15:10.

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.

Продолжительность рабочего времени 11 часов в день

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00

Перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 14-00.

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для

данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.

График работы утверждается ежемесячно руководителем.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.

График работы утверждается ежемесячно руководителем.

4.2. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации для:

- медицинской сестры,
- старшей медицинской сестры,
- фельдшера,

устанавливается следующий режим рабочего времени - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,

В пятницу с 08.00 – до 16.00

Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12.00 до 13.00

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.

Продолжительность рабочего времени 11 часов в день.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00

Перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 14-00

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.

График работы утверждается ежемесячно руководителем.

4.3 Устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных для повара, официанта, мойщика посуды:

Продолжительность работы в день 11 часов.

Время начала и окончания работы – с 07.00 до 19.00

Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12-00 до 13-00

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.

График работы утверждается ежемесячно.

4.4 Устанавливается сменная работа согласно утвержденному графику в две смены: день, ночь, 2 выходных: для санитарки отделения Активного долголетия.

Продолжительность работы в смену 11 часов

Первая смена:

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00

Перерыв для отдыха и питания для санитарки отделения Активного долголетия 1 час: с 14-00 до 15-00

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться

работником по своему усмотрению.

Вторая смена:

Время начала и окончания работы – с 20.00 до 08.00

Перерыв для отдыха и питания санитарки отделения Активного долголетия 1 час: с 02-00 до 03-00

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности.

График сменности утверждается ежемесячно.

Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один раз в месяц.

4.5 Устанавливается сменная работа согласно утвержденному графику в две смены: ночь, 2 рабочие смены через две выходные смены для сторожа.

Продолжительность рабочей смены зависит от нормы часов в месяц.

Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 01-00 до 02-00

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности.

График сменности утверждается ежемесячно.

При работе по совместительству работнику устанавливается продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ)

4.6 В соответствии с Приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля» нормальная продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю.

4.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.8. Допускается изменение времени перерыва для отдыха и приема пищи в связи с производственной необходимостью.

4.9. Прием пищи и отдых производится в специально отведенных для этой цели местах.

4.10. Накануне праздничных дней для работников устанавливается рабочий день, сокращенный на 1 час (если этот рабочий день непосредственно предшествует праздничному).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1–6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.11. Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период устанавливается один месяц, для остальных категорий работников – один год. (Основание ст. 104 ТК РФ «Суммированный учет рабочего времени»)

4.12. Применение сверхурочных работ может производиться в случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускается привлечение к сверхурочным

работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.13. Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва работнику невозможно, то он обеспечивается местом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.14. Учет рабочего времени ведется специалистом по кадрам. Специалист по кадрам ведет также контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

5. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ.

5.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись. Предложение по очередности предоставления ежегодных отпусков подготавливается специалистом по кадрам с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, и благоприятных условий для отдыха работников и утверждается директором.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть из этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.4. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, допускается по соглашению сторон (ст. 125 ТК РФ).

5.5. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника при временной нетрудоспособности, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со ст.116,119 ТК РФ.

Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
Бухгалтер	3 календарных дня
Водитель автомобиля	3 календарных дня
Главный бухгалтер	3 календарных дня
Директор	5 календарных дней
Заведующая складом	3 календарных дня
Начальник хозяйственного отдела	3 календарных дня
Специалист по кадрам	3 календарных дня
Специалист по социальной работе	3 календарных дня
Специалист по реабилитации	3 календарных дня
Оператор стиральных машин	3 календарных дня

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью

7 календарных дней на основании п.п.173-174, Постановления от 25.10.1974г. № 298/П-22, список «XL. Здравоохранение»

Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
Старшая медицинская сестра	7 календарных дней
Фельдшер	7 календарных дней
Медицинская сестра	7 календарных дней
Медицинская сестра по Диетологии	7 календарных дней
Санитарка	7 календарных дней

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст.128 ТК РФ)
- 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, 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)

5.8. Работодатель предоставляет ежегодный отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.9. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.10. Работодатель гарантирует работникам получение дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в связи:

- с бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей – 2 календарных дня;

- со смертью близких родственников – 3 календарных дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- 1 сентября – начало учебного года (1-4 классы) – 1 календарный день;
- выпускной вечер в образовательных учреждениях – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день.

5.14. 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.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются стимулирующие, компенсационные выплаты и материальная помощь в соответствии со штатным расписанием, положением об оплате труда и положении о выплате материальной помощи.

Работодатель предоставляет гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц 3 и 18 числа каждого месяца путем перечислений денежных средств на их счета карт ПАО Сбербанка России. Заработную плату за первую половину месяца выдавать в размере 40% от регулярного заработка. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдавать Работникам за один день. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы соответственно, 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)

6.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются:

1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон в пределах выделенного фонда оплаты труда;

2) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.4. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Разница выплачивается за счет внебюджетных средств.

6.5. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение установленного работнику продолжительности рабочего времени применяются правила ст. 60.2 с оплатой по правилам ст. 151 ТК РФ (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель обязуется

7.1. Обеспечить соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ

7.2. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваниях» осуществлять контроль по обеспечению безопасных условий труда, окружающей среды, вести учет и регулярный анализ случаев травмирования работников.

7.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя внимание проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно - профилактических мероприятий (ст. 209-226 ТК РФ).

7.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.7. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

7.8. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

7.9. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников, ответственных за реализацию охраны труда в Учреждении.

7.10. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, не привлекать его к дисциплинарной ответственности.

7.11. Обеспечить наличие медицинских аптечек и их комплектность.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.

7.14. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий охраны

труда в учреждении, выполнения соглашения по охране труда.

7.15. Обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Должность	Локальный нормативный акт, на основании которого осуществляется выдача всех необходимых для работы средств индивидуальной защиты
Директор	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок»; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 997н от 09.12.2014г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых особыми температурными условиями или связанными с загрязнением»; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами»
Главный бухгалтер	
Бухгалтер	
Специалист по кадрам	
Психолог	
Заведующая складом	
Специалист по социальной работе	
Медицинская сестра	
Старшая медицинская сестра	
Фельдшер	
Повар	
Мойщик посуды	
Официант	
Сестра-хозяйка	
Санитарка	
Уборщик служебных помещений	
Оператор стиральных машин	
Сторож	
Водитель автомобиля	
Слесарь сантехник	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	

7.16. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

7.17. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.18. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории Учреждения необходимые силы и средства.

7.19. Содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

7.20. Способствовать формированию у работников Учреждения здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.21. Проводить разъяснительную работу о вреде наркомании и алкоголизма.

Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И
КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом**

8.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором. Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор прекращает свое действие.

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

9.3. При структурной перестройке организации необходимы приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

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

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз ГБУ «Сявский дом-интернат» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Профсоюз ГБУ «Сявский дом-интернат», подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о

ходе выполнения положений договора.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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