

# **Коллективный договор**

Бюджетного учреждения Воронежской области «Дом – интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Каширский»  
на 2022-2025 гг.

## РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Отраслевым соглашением между Воронежской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты Воронежской области на 2020-2022 годы.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Воронежской области «Дом – интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Каширский» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники БУ ВО «Дом – интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Каширский», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя выборного профсоюзного органа Председателя первичной профсоюзной организации Трубчаниновой Аллы Вячеславовны, именуемой далее «Выборный профсоюзный орган» и директор БУ ВО «Дом – интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Каширский» (далее – БУ ВО «Пансионат «Каширский», Учреждение), в лице Синецкой Светланы Вячеславовны, именуемой далее «Работодатель», который представляет интересы Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного

престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для достижения предмета и целей коллективного договора, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создавать условия для профессионального и личного роста

работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а так же средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, нацеливать работников на соблюдение внутреннего

трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей и задач, стоящих перед учреждением;

- способствовать повышению квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем и работниками законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных и локальных актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- предоставлять Работодателю информацию по социально-трудовым вопросам и экономическому положению, способную оказать влияние на улучшение условий труда работников, проводить взаимные консультации по трудовым, профессиональным вопросам и задачам, стоящим перед учреждением согласно Уставу;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, локальными нормативно правовыми актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соответствовать квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами, повышать свой профессиональный уровень;

- способствовать повышению качества и эффективности оказания социальных услуг получателям социальных услуг и населению;

- содействовать обеспечению условий доступности объектов и услуг в сфере социального обслуживания, предоставляемых БУ ВО «Пансионат «Каширский», а также оказанию получателям социальных услуг при этом необходимой помощи.

- 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;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## Раздел 2. Оплата труда

2.1. Стороны исходят из необходимости повышения престижности работы в сфере социальной защиты населения, уровня социально-экономической защиты работников Учреждения.

Оплата труда работников Учреждения, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников БУ ВО «Пансионат «Каширский» и Порядком проведения оценки эффективности деятельности работников БУ ВО «Пансионат «Каширский»» (далее Положения), разработанными на основе «Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя», с учетом финансовых возможностей Учреждения и требований действующих нормативных правовых актов.

2.2. Система оплаты труда БУ ВО «Пансионат «Каширский», включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Положениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Воронежской области

Положения, устанавливающие системы оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Выборного профсоюзного органа Учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда работников БУ ВО «Пансионат «Каширский»».

2.3. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае

реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

Работодатель своевременно и в полном объеме осуществляет выплату заработной платы работникам Учреждения, в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.5. 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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

2.7. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере 50 процентов оклада (должностного

оклада), рассчитанного за час работы.

2.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнения норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических

медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.11. За работником учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

2.12. Работникам учреждения, в целях стимулирования к высоким результатам труда и качественному выполнению работы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно Положению об оплате труда в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий финансовый год.

2.13. Работникам учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) на условиях, определенных Положением об оплате труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

2.14. Заработная плата работникам Учреждения, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца на лицевой счет каждого работника, открытого в территориальном филиале Сбербанка РФ за счет средств Работодателя.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается локальными

нормативными документами (правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и т.д.) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены.

Работникам Учреждения, ежемесячно, выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.15. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время ежегодного отпуска работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.16. Компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного автотранспорта и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с использованием для нужд Учреждения, устанавливается Работодателем по соглашению с работником и с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.17. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

2.18. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки согласно законодательству Российской Федерации.

2.19. 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. Считать приостановку работы в случае несвоевременной выплаты заработной платы (более 15 дней) простоем по вине работодателя с оплатой времени приостановки из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

### Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник. Работодатель предоставляет работнику работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя.

Отсутствие в трудовом договоре прав и (или) обязанностей работника и (или) Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.4. Условиями трудового договора может быть предусмотрено

испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Работнику, впервые принятому на работу в Учреждение, устанавливается адаптационный период сроком два месяца, в течение этого времени к нему не применяются дисциплинарные наказания за упущения в работе, за исключением случаев грубого и (или) преднамеренного нарушения трудовой дисциплины, требований охраны труда и служебных обязанностей.

3.6. Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель (гл. 31 ТК РФ). Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель создает работникам условия, необходимые для совмещения работы с получением профессиональной подготовки, За работником на время подготовки сохраняется место работы и среднемесячный заработок по

занимаемой должности.

3.7. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, Работодатель, в соответствии со статьей 173 ТК РФ, предоставляет для прохождения аттестаций дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

#### Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. В случае предполагаемого изменения структуры и(или) ликвидации (реорганизации) Учреждения, сокращения должностей и(или) штата работников, Работодатель, установленным нормативными правовыми актами порядке, информирует Выборный профсоюзный о предстоящих мероприятиях.

4.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган (Стороны), в целях смягчения негативных последствий, разрабатывают совместные меры и действия (в первую очередь внутреннего характера), направленные на минимизацию последствий, связанных с изменением структуры, ликвидацией (реорганизацией) Учреждения, а также уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

4.3. Стороны пришли к соглашению, что кроме лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется следующим категориям

работников Учреждения:

- лицам предпенсионного возраста;
- лицам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей от 14 до 16 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать одновременного увольнения двух работников, являющихся членами одной семьи.

4.5. Стороны стремятся осуществлять мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, предварительно используя имеющиеся возможности по недопущению или уменьшению количества сокращаемых работников:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работником перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной трудовой деятельности.

4.6. Работники, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Учреждения,

предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работа, требующая более низкой квалификации.

4.7. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при наличии их письменных заявлений предоставляется оплачиваемое время в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением денежного содержания (заработной платы), для самостоятельного поиска работы.

4.8. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, трудившимся в Учреждении без нарушений и замечаний, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в случае создания в Учреждении новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.9. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.10. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, выплачивается денежная компенсация в течение 3-х месяцев в размере составляющим разницу между заработной платой на нижеоплачиваемой должности и средней заработной платой по должности, замещаемой работником до сокращения проводимого в Учреждении и его переводе на нижеоплачиваемую работу.

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего

заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Режим рабочего времени работников Учреждения может предусматривать:

- пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями;
- рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполную рабочую неделю;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени устанавливается локальными и распорядительными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

5.2. Работникам Учреждения устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников Учреждения не может превышать 39 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и отдыха медицинских работников Учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка. Для медицинских работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение смены, перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с получателями социальных услуг в специально отведенном для этой цели месте.

5.4. Отдельным категориям работников локальными нормативными актами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени:

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- беременным женщинам;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации;

- работникам, совмещающим работу с обучением.

5.5. Работникам Учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю в субботу и воскресенье.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа директора в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, в отдельных случаях соглашением между работником и Работодателем.

5.7. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа, не позднее, чем за две недели

до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в Учреждении, согласно требованиям законодательства Российской Федерации, предоставляются:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда минимальной продолжительностью 7 (семь) календарных дней;

- Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 5 (пяти) календарных дней.

Порядок и условия предоставления работникам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и субъекта РФ.

5.9. Работникам Учреждения являющимися инвалидами I и II групп, в соответствии со статьей 23 ФЗ от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Инвалидам, работающим в Учреждении, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время года продолжительностью 31 календарный день.

5.10. Первоочередным правом на предоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет без матери, а также работники при необходимости ухода за больными родственниками при наличии медицинского заключения.

5.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.12. Супругам, родителям и их детям, являющихся работниками Учреждения, предоставляется право на одновременное использование ежегодного отпуска. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.13. Работник, в силу указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 рабочих дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 рабочих дня;
- для сопровождения детей (1-3 класс) в школу в первый день учебного года – 1 (один) рабочий день;
- для проводов детей в армию – 1 (один) рабочий день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 (три) рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 рабочих дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 (три) рабочих дня;
- для посещения медицинских организаций в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (в лечебно-диагностических и

консультативных целях, прохождения диспансеризации) – до 5 (пяти) рабочих дней в течение календарного года.

Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, указанных в настоящем пункте, осуществляется согласно письменному заявлению работников, а также документов, служащих основанием или подтверждением освобождения от работы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.13. Работнику, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется соглашением между работником и Работодателем.

5.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том

числе вследствие его отстранения от работы

- иные периоды, предусмотренные Трудовым Кодексом.

5.15. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.16. Стороны договорились считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление молодых работников (в возрасте до 35 лет) в учреждении, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивает:

- безопасные условия труда, режим труда и отдыха работников Учреждения;

- создание системы управления охраной труда Учреждения, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

- подготовку и утверждение в соответствии с установленным порядком инструкций по охране труда для работников Учреждения.

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для работников, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда) и проверку знания требований охраны труда;

- соблюдение работниками требований охраны труда, организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам Учреждения выдаются (бесплатно) прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия: регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы.

- условия и охрану труда женщин, работающих в Учреждении, в частности:

- а) освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время;

- б) переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до

полтора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

- условия труда молодежи, работающей в Учреждении, в частности:

а) исключить условия труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

б) по заявлению лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда, при условии обеспечения непрерывности функционирования Учреждения.

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

6.2. Обязанности работника Учреждения в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, об ухудшении состояния своего здоровья.

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.3. Выборный профсоюзный орган осуществляет:

- общественный контроль состояния охраны труда на рабочих местах, результаты возмещения вреда, причиненного здоровью работников, предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

- общественный контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

- оказывает представителям Выборного профсоюзного органа и работникам Учреждения методическую и консультационную помощь по вопросам охраны труда и окружающей среды.

6.4. Работодатель разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников Учреждения, назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

Осуществляет разработку раздела "Охрана труда", являющегося составной частью коллективного договора Учреждения, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на

соответствующий финансовый год, производить единовременную денежную выплату:

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере, зависящим от стажа работы в Учреждении:

а) менее одного года – 0,25 должностного оклада

б) от одного года до пяти лет – 0,5 должностного оклада

в) свыше пяти лет – 1 должностной оклад.

- в связи с рождением ребенка – в размере минимального размера оплаты труда;

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;

7.2. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий финансовый год по ходатайству профсоюзного комитета осуществлять оказание материальной помощи:

- в связи с поступлением ребенка в школу - в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;

- в связи со смертью близких родственников – в размере 1 должностного оклада:

- в связи с длительной болезнью работника – в размере минимального размера оплаты труда;

- в связи с другими обстоятельствами, предусматривающими значительные материальные затраты.

7.3. За счет средств Выборного профсоюзного органа, в зависимости от финансовой возможности, производить работникам единовременную денежную выплату:

- юбилярам достигшим возраста (20, 25, 30, 35 и т.д. с шагом пять лет);

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;

- в связи с поступлением ребенка в школу и в связи с окончанием школы;

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника.

7.4. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

7.5. Работодатель создает условия для оказания работникам Учреждения медицинской помощи на безвозмездной основе с использованием имеющихся возможностей (физиолечение, ЛФК, массаж и др. по назначению врача).

## Раздел 8. Обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения в соответствии с законодательными и правовыми актами РФ и субъекта РФ, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

8.2. Работодатель предоставляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности пансионата, актуальных вопросов для работников.

8.3. Работодатель:

- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

- предоставляет Выборному профсоюзному органу для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставляет Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения;

- предоставляет Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производит для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

- освобождает от основной работы членов Выборного профсоюзного органа Учреждения, с сохранением средней заработной платы, для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, таких как прохождение профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, проведения заседаний Выборного профсоюзного органа, а также проводимых им мероприятиях;

- имеет право поощрить руководителя Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

8.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя с членами Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Председателю Выборного профсоюзного органа, за выполняемую общественную работу предоставляется 3 календарных дня дополнительного отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы.

8.6. Членам профсоюзного комитета Выборного профсоюзного органа за выполняемую общественную работу предоставляется 1 календарный день дополнительного отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы.

## Раздел 9. Обязательства Выборного профсоюзного органа,

9.1. Выборный профсоюзный орган представляет на локальном уровне интересы работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников Работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении

коллективного договора, рассмотрении коллективных трудовых споров.

9.2. Выборный профсоюзный орган содействует реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе работников, стабилизации и повышению эффективности работы Учреждения, укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами.

9.3. Выборный профсоюзный орган участвует по взаимной договоренности с руководством Учреждения в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных вопросов для работников Учреждения.

9.4. Выборный профсоюзный орган представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза по индивидуальным социально-трудовым вопросам в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.5. Выборный профсоюзный орган, один раз в год, организует и проводит общее собрание (конференцию) работников Учреждения, с приглашением руководства Учреждения, на котором рассматриваются вопросы выполнения Сторонами коллективного договора.

## 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные

процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.4. Работодатель и (или) уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Директор БУ ВО «Дом-интернет  
для престарелых и инвалидов  
Пансионат «Каширский»

\_\_\_\_\_ С.В. Синецкая  
14.07.2022 года

Председатель первичной  
профсоюзной организации БУ ВО  
«Пансионат «Каширский»

\_\_\_\_\_ А.В. Трубчанинова  
14.07.2022 года