

От администрации:

Директор

ГБСУСОН «Брянский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»

Е.В. Левченко

2020 года



От трудового коллектива:

И.о. председателя профкома

ГБСУСОН «Брянский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»

Е.П. Панькина

2020 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками (представителем работников)

Государственного бюджетного стационарного учреждения  
социального обслуживания населения Брянской области  
«Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Срок действия коллективного договора: с 04 декабря 2020 года по 03 декабря 2023 года.

Дата вступления коллективного договора в силу: 04 декабря 2020 года.

Дата проведения общего собрания (конференции) работников, на котором одобрен (утвержден) коллективный договор на общем собрании трудового коллектива учреждения: « 30 » ноября 2020 года.

г.Брянск 2020 год



## **СОДЕРЖАНИЕ**

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
- 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА**
- 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**
- 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА**
- 7. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**
- 8. ПРИЕМ НА РАБОТУ. ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**
- 9. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**
- 10. ОПЛАТА ТРУДА**
- 11. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**
- 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- 13. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**
- 14. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**
- 15. ОТВЕСТВЕННОСТЬ**
- 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

## ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».
2. Список должностей ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с указанием продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, и ежегодно оплачиваемого основного отпуска.
3. «Положение об оплате труда работников ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».
4. План мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков.
5. Положение о системе управления охраной труда в ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов».
6. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты работникам ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
7. Форма расчетного листка в ГБУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Устава учреждения и иных нормативно-правовых актов РФ, Брянской области.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работники ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов», интересы которых представляет Профсоюзный комитет (далее по тексту - профком) **в лице и.о. председателя профкома – Е.П. Панькиной;**
- работодатель ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора учреждения Левченко Елены Васильевны.

1.4. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации Учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Условия трудовых договоров в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными нормами трудового законодательства Российской Федерации и положениями договора.

1.8. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия вносятся по взаимному согласению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии

до подготовке проекта, заключению и выполнению данного коллективного договора.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников в Учреждении, а также усугублению финансово-экономического положения Учреждения.

1.11. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.12. В случае возникновения внутри учреждения конфликтных ситуаций между работниками и работодателем, они будут решаться путем прямых и открытых переговоров сторон, заключивших коллективный договор. Отношения работодателя и профкома строятся на основе социального партнерства и взаимодействия в интересах социальной защиты работников и стабильного функционирования учреждения.

## 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель обязан обеспечить работой по профилю Учреждения и правильно организовать труд работников, создать условия для роста производственного труда, обеспечить трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство Российской Федерации о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда и быта.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
- предоставить работу обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень сотрудников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.2. Обязанности Профсоюзного комитета (представителей работников):

- участвовать в разрешении конфликтом между работодателем и работниками, выражая интересы членов профсоюза (представителей работников), представлять интересы членов профсоюза (представителей работников) в суде и других органах власти.

2.3. Общие обязанности:

Стороны договорились:

- выполнять условия принятого коллективного договора. В период действия коллективного договора и при условии его выполнения не прибегать к коллективным трудовым спорам (забастовкам);
- прилагать все усилия для сохранения в организации социального

мира и стабильной обстановки;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда;

- выполнять требования инструкции по охране труда и соблюдение правил по технике безопасности, противопожарной безопасности, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу могут оформляться заключением письменного трудового договора на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (Основание: ст. 58 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу, без согласия работника, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

3.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 ТК РФ.

3.4. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу.

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

3.5. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора Учреждения в следующие сроки:

а) в случае договоров, заключенных на неопределенный срок и по - совместительству - за 2 недели;

При расторжении договора по уважительной причине, директор Учреждения расторгает договор в срок, о котором просит работник;

б) в случае договора о временной работе - за 3 дня.

При нарушении трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 72, 162 Трудового кодекса РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу Профкома не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; в случае, если решение о сокращении численности и штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится, с учетом мотивированного мнения выборного органа Профкома.

Мнение выборного органа Профкома не требуется при увольнении по инициативе работодателя работников, не являющихся членами профсоюза.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение), допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.7. В случае проведения организационных мероприятий, влекущих изменение принадлежности и/или подчиненности Учреждения, трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются. Прекращение трудовых договоров в этих случаях возможно только по сокращению численности или штата работников.

3.8. За исключением лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 15 (пятнадцати) лет.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами ( ст. 77 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется: Не позднее, чем за 2 (два) месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

#### 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), а также графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за месяц. Режим рабочего времени и отдыха оговаривается установочным приказом один раз в год.

4.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени работника Организации не более 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная законом и настоящим договором.

<b>40-часовая рабочая неделя</b> <b>Трудовой кодекс Российской Федерации</b> <b>Специальная оценка рабочих мест по условиям труда (СОУТ)</b>	
<b>Наименование подразделения</b>	<b>Количество часов ежедневной работы</b>
<u>Административно-управленческий персонал</u>	8.00
Руководство	8.00
Сектор экономики и бухгалтерского учета	8.00
Сектор правовой, кадровой работы и делопроизводства	8.00
Социально-психологическое отделение	8.00
<u>Социально-медицинское отделение, отделение милосердия</u>	8.00
Врачи-специалисты	8.00
Фельдшер	8.00
Зубной врач	8.00
Медицинская сестра	Сменный график (12.00,24.00,8.00)

Медицинская сестра по массажу	Сменный график (12.00,24.00,8.00)
Инструктор по лечебной физкультуре	8.00
Санитарка	Сменный график (12.00,24.00, 8.00)
Сиделка	Сменный график (12.00, 8.00)
<u>Социально-реабилитационное отделение</u>	8.00
<u>Отделение бытового обслуживания</u>	8.00
<u>Отделение организации питания:</u>	
Шеф-повар	8.00
Повар	Сменный график (12.00)
Кухонный рабочий	Сменный график (12.00)
Мойщик посуды	Сменный график (12.00)
<u>Сектор инженерно-технического обслуживания</u>	
Инженер	8.00
Водитель	8.00
Слесарь-сантехник	8.00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8.00
Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	Сменный график (12.00, 24.00, 8.00)
<u>Сектор материально-технического обеспечения</u>	8.00
<b>39-часовая рабочая неделя</b> <b>п.185 Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 N 370/П-6</b> <b>Специальная оценка рабочих мест по условиям труда (СОУТ)</b> <b>ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации</b>	
Медицинская служба:	
Врачи-специалисты	7.8
Фельдшер	7.8
Старшая медицинская сестра	7.8
Медицинская сестра	7.8
Медицинская сестра по массажу	7.8
Инструктор по лечебной физкультуре	7.8

4.3.В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а также сменная рабочая неделя. Нерабочие праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, без их согласия, допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 (два) часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника работа, выполненная сверхурочно может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением волнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочно времени (ст. 152 ТК РФ).

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.7. Учет всего рабочего времени (работы в праздничные и выходные дни, ночное время) ведется в структурных подразделениях, с отметкой в таблице учета использования рабочего времени.

Там, где режим рабочего времени не может быть организован по графику пятидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами.

Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Работа в течение двух смен подряд - запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Работа в две, три или четыре смены – вводится только в случаях более эффективного использования оказываемых услуг, применяя суммированный учет рабочего времени так, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (ст.ст.103, 104 Трудового Кодекса РФ).

4.8. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей- инвалидов до 16 лет.

Право на работу на условиях неполного рабочего времени, и выбор его режима имеют беременные женщины, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. При этом, установление рабочего времени менее 4-х часов в день или 20 часов в неделю запрещается. При работе на условиях неполного рабочего времени

оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

4.9. Режим работы лиц, принятых на работу по совместительству, определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за 2 (две) недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения профкома. График отпусков утверждается не позднее, чем за 2 (две) недели, до наступления календарного года и доводится до всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (*Приложение № 2*).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4) классы - 1 сентября на 1 день.

5.4. Работникам, имеющим двух и ли более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.5. В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды работы, в соответствии с ч.1 ст.121 ТК РФ.

5.6. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профкомом.

5.7. Работодатель гарантирует работникам получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

А) со свадьбой работника -3 дня;

Б) со свадьбой детей работника -2 дня;

В) со смертью близких родственников (супруг, дети, родители, братья, сестры) – 3дня;

Г) с переездом на новое место жительства -1 день.

Предоставление краткосрочных отпусков осуществляется, за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

В приказе об отзыве из отпуска должен быть указан период предоставления оставшейся неиспользованной части отпуска.

5.9. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного отпуска, в количестве 5 (пяти) календарных дней и предоставляется работнику, путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, в другое время, на основании его письменного заявления.

## 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для обеспечения здоровья и безопасности условий труда, снижения производственного травматизма и заболеваемости в учреждении, работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования;

- обеспечить безопасность технологических процессов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;

- обеспечить выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обеспечения работников Учреждения и профилактического наблюдения (проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников);

- обеспечить соответствующий, установленный законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, режим труда и отдыха работников;

- обеспечить эффективный контроль за соблюдением санитарно-гигиенических нормативов, с целью ограничения воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;

- обеспечить обучение, проведение инструктажей работников, с последующей проверкой знаний норм и правил по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне;

- обеспечить информирование работников об условиях труда, рабочие места которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда и полагающихся для сотрудников средств индивидуальной защиты, компенсаций и льгот.

Работодатель совместно с профкомом утверждает План мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков (*Приложение №4*), а также утверждает Положение о системе управления охраной труда (*Приложение №5*),

6.2. Работодатель обязан организовать, а работники обязуются проходить обучение, проверку знаний по соблюдению правил и норм по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и гражданской обороны в установленные работодателем сроки.

6.3. При нарушении сотрудниками требований по охране труда, последние несут дисциплинарную и материальную ответственность. Работодатель, в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.4. Стороны договорились, что каждый несчастный случай на производстве рассматривает комиссия по расследованию его обстоятельств и причин, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

6.5. Работодатель и профком, в целях обеспечения законодательства по охране труда создают совместную комиссию, в которую входят представители обеих сторон.

6.6. Сторонами утверждаются перечни должностей, по которым работники имеют право на дополнительный отпуск, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (*Приложение №2*)

6.7. Возмещение вреда потерпевшему работодатель производит в соответствии с действующим законодательством, в первоочередном порядке перед другими выплатами.

6.8. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований по охране труда, в результате чего создается реальная угроза здоровью работающего, последний вправе отказаться от выполнения работы, до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя и уполномоченного профкома ст. 20 ТК РФ).

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и выплачивается средний заработок.

6.9. Работодатель обязуется обеспечить профессиональную подготовку, переподготовку и трудоустройство работников, трудоспособность которых изменилась в результате производственной травмы.

6.10. Работодатель обязуется создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, справочными материалами по охране труда.

6.11. Своевременно проводить специальную оценку условий труда Учреждения, совместно с профкомом разрабатывать инструкции по охране труда.

6.12. Работники Учреждения обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (спец. одежды), согласно нормам, указанным в приложении к данному коллективному договору (*Приложение №6*).

## 7. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

7.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования «а соответствующего уровня впервые.

7.2. Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по вечерней или заочной формам обучения, ежегодные отпуска в первый год работы могут предоставляться по их желанию, до истечения 6 месяцев работы у работодателя.

7.3. Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, оказывать им помощь в овладении профессиональными навыками и знаниями, выделять места для производственной практики, предоставлять льготы, установленные законом.

## 8. ПРИЕМ НА РАБОТУ. ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Осуществление приема на работу производить в соответствии с квалификацией работников и с производственной необходимостью (ст. 56 ТК РФ)

8.2. Расторжение трудового договора с работником осуществляется на основании трудового законодательства РФ. Работодатель обязуется выплачивать освобожденному работнику денежную компенсацию, причитающуюся ему на момент освобождения за неиспользованный отпуск ст.78-81 ТК РФ, ст. 127 ТК РФ).

8.3. При приеме на работу, работнику устанавливается испытательный срок не более 3 (трех) месяцев, с целью проверки его знаний и квалификации по занимаемой должности. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 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;

- 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома.

## 9. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

9.1. Своевременно ремонтировать и безаварийно эксплуатировать природоохранные сооружения, принимать меры по экономному расходованию воды, электроэнергии, оборудования.

9.2. Своевременно вывозить отходы, образующиеся в результате деятельности Учреждения, не допускать неорганизованных свалок хозяйственно-бытовых и производственных отходов на территории Учреждения и прилегающей к нему территории.

9.3. Содержать территорию Учреждения в соответствующем санитарном состоянии, для чего работодатель организывает и привлекает работников Учреждения для уборки территории в санитарные часы /дни.

## 10. ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол N 11) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных Учреждений, а также Положением о системе оплаты труда работников ГБСУСОН «Брянский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение №8).

10.2. Работникам, которым установлена сокращенная рабочая неделя (39 часов) заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы (40 часов). Ночным считается время с 22.00 вечера до 6.00 утра.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты - 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

10.3. При выплате заработной платы, работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (Приложение № 7).

Заработная плата выплачивается в полном размере всем работникам не реже чем каждые полмесяца, а именно:

- заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс) - 25 числа текущего месяца;

- заработная плата за вторую половину текущего месяца - 10 числа, следующего за расчетным.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы

должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

10.4. Работникам выплачивается разовая материальная помощь к ежегодному основному отпуску в порядке и размере, установленном Законом Брянской области от 14.12.2005 № 95-3 «О социальной поддержке работников социально-культурной сферы, работников учреждений ветеринарии и приемных родителей (одного из приемных родителей) приемных семей Брянской области», с учетом изменений законом Брянской области от 30.12.2019 N 130-3 «О внесении изменений в Закон Брянской области «О социальной поддержке работников социально-культурной сферы, работников учреждений ветеринарии и приемных родителей (одного из приемных родителей) приемных семей Брянской области» (принят Брянской областной Думой 27.12.2019) (*Приложение №3*).

10.5. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей работой работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника. Конкретный объем и размер доплат устанавливается по соглашению сторон приказом по учреждению.

10.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Во всех случаях, когда действующим законодательством доплаты к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада, без учета других надбавок и доплат.

10.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада.

Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки, производится в соответствии с Порядком исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы (приложение №2 к Примерному положению «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 22.01.2016 №33-п).

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

## 11. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

### 11.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в \_\_\_\_\_ размерах, установленных законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд РФ, фонд занятости и фонд обязательного медицинского страхования,
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма,
- в случаях, предусмотренных законодательством РФ организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников и выполнять,
- для организации похорон работников предприятия предоставлять транспорт;
- награждать работников при уходе на пенсию (мужчины и женщины в возрасте, по достижении которого возникает право на пенсию по государственному пенсионному обеспечению, в соответствии с приложением 1 к Федеральному закону от 15.12.2001 №166-ФЗ «О государственном обеспечении в Российской Федерации») памятным адресом;
- обеспечить полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения,
- оплату отпускных и по листу временной нетрудоспособности включая листы нетрудоспособности по беременности и родам производить по среднесдельному заработку работника за последние 2 года, в порядке, предусмотренном Федеральным Законом 255-ФЗ от 29 декабря 2006 года «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

## 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Директор Учреждения (Работодатель) признает право профкома на защиту профессиональных, трудовых и социально-экономических прав и интересов работников Учреждения.

### 12.2 Работодатель обязуется:

- предоставлять профкому в бесплатное пользование здания, помещения, транспорт, средства связи для уставной деятельности;
- предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своей непосредственной работы, время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных органов, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, их выборных органов на время их проведения, с учетом проезда. Освобождение от работы производится на основании письменного

уведомления профсоюзного органа, проводящего съезд, конференцию (ст. 374 ТК РФ);

- не подвергать дисциплинарным взысканиям работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от своей основной работы, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Профком обязуется:

- осуществлять оперативный контроль за соблюдением трудового законодательства, других нормативных актов, касающихся условий труда и заработной платы сотрудников, добиваться их устранения;

- организовывать контроль за правилами эксплуатации рабочих мест, вентиляции, отоплением и освещением, обеспечивать в соответствии с парными нормами эстетическое оформление помещений;

- содействовать эффективному решению задач, стоящих перед Учреждением; - участвовать в воспитательной работе, оказывать помощь в проведении культурно-массовых, физкультурных, оздоровительных и общественных мероприятиях:

- оказывать помощь в приобретении путевок в дома отдыха и санатории, в культурно-массовой работе;

- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация по всем вопросам законодательства; - защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем.

Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профкома:

- поощрение профсоюзными и государственными наградами от ЦК профсоюза за активную трудовую и общественную работу;

- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя с согласия профкома;

- материальное поощрение работников, в связи с юбилейными и профессиональными датами.

Работники обязуются:

- добросовестно и своевременно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них, в соответствии с должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- квалифицированно и своевременно исполнять приказы, распоряжения и поручения руководства Учреждения, а также нормативно-правовые акты по своей деятельности;

- соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному родителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### 13. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Работодатель и профком берут на себя обязательства в течении всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и решению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

13.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и профком обязуется соблюдать существующий порядок решения этих вопросов, в соответствии с законодательством Российской Федерации и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер. 13.3. Требования профкома, отклоненные, либо удовлетворенные частично, рассматриваются примирительными комиссиями или вышестоящими примирительными органами. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от примирительной процедуры.

13.4. Работодатель признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива.

13.5. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в установлении основных направлений - социального развития коллектива, с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

13.6. Работодатель предоставляет бесплатно и беспрепятственно профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

предоставляет в бесплатное пользование профкому средства связи, мебель, отопление, освещение.

### 14. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

14.1. Для подготовки изменений и дополнений либо проекта нового коллективного договора стороны договорились создавать совместную комиссию на паритетной основе, которая будет рассматривать споры, выявлять социально-профессиональные интересы работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

В течении срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию работодателя и профкома.

14.2. Для решения спорных вопросов стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные частью 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. При осуществлении контроля, стороны обязуются представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.4. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном законом порядке.

## 15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

15.1. Работодатель и уполномоченные лица за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность, в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

15.2. Работники в процессе своей трудовой деятельности обязаны соблюдать положения настоящего коллективного договора, а также нормы этики и служебного поведения работников системы социального обслуживания населения.

## 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

16.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в течении его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

16.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации его положений.

16.4. Работодатель организует мероприятия по выполнению условий коллективного договора. Стороны за неисполнение и нарушение условий коллективного договора несут ответственность, в соответствии с законодательством (ст.ст. 54-55 ТК РФ) и другими законодательными актами.

16.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.