

От работодателя:

Директор ГБУ КО «Ильинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»



Т.Д.Захаркина

Т.Д.Захаркина

« _____ » _____ 2022 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива работников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

А.А.Раткина

А.А.Раткина

« _____ » _____ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Государственного бюджетного учреждения

Калужской области

«Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

на 2022-2024 гг.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Малоярославецкой районной администрации

Регистрационный номер 316/11 от 18.04 2022 года.

Заместитель Главы Малоярославецкой
Районной администрации



М.П.

Н.В.Богомолова

Н.В.Богомолова

**Выписка из Протокола №1 от 13.04.2022 года общего собрания работников
ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**

Присутствовали: 15 (пятнадцать) человек.

1. Принятие Коллективного договора между работодателем и работниками ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на период 2022-2024 г..

СЛУШАЛИ

1. Проект Коллективного договора между работодателем и работниками ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Голосовали: «за»-единогласно

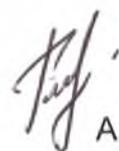
«против»-нет

«воздержавшиеся»-нет

ПОСТАНОВИЛИ

1. Коллективный договор между работодателем и работниками ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» принять на период 2022 - 2024 г.

Представитель трудового коллектива
работников ГБУ КО «Ильинский
дом-интернат для престарелых и инвалидов:


А.А.Раткина

Содержание

1. Введение
2. Раздел I. Общее положение.
3. Раздел II. Оплата труда.
4. Раздел III. Занятость и условия высвобождения работников.
5. Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.
6. Раздел V. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
7. Раздел VI. Охрана труда.
8. Раздел VII. Социальные гарантии.
9. Раздел VIII. Заключительные положения.
10. Приложения к коллективному договору:

Коллективный договор.

ВВЕДЕНИЕ.

Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» был открыт в 2006 году как Дом ветеранов. Решением Правительства Калужской области от 27.01.2011 года № 30, был принят в областную собственность и переименовано в Государственное бюджетное учреждение стационарного социального обслуживания «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с последующим переименованием в Государственное бюджетное учреждение Калужской области «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Деятельность ГБУКО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» направлена на предоставление социальных услуг с обеспечением проживания престарелым, пожилым гражданам и инвалидам на территории Калужской области, помощь в реализации законных прав и интересов, содействия и улучшения их социального и материального положения, улучшения психологического климата.

Структура ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидам» - руководство - директор, бухгалтерия во главе с главным бухгалтером, материально-техническая служба, социальная служба – спец. по социальной работе, организация питания, медицинское обслуживание, транспортное обслуживание.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ КО «Ильинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются: ГБУКО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», ОГРН 1044003807572, ИНН 4011014443, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 249062, Калужская область, Малоярославецкий район, село Ильинское, ул. Подольских курсантов, д. 92, именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Захаркиной Татьяны Данииловны, и работники в лице представителя трудового коллектива работников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Ивановой Татьяны Александровны.

1.2. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе: регулирование трудовых отношений, оплаты труда, занятости и условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, улучшения условий и охраны труда и другим вопросам, определенным сторонами.

В Договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также нормативные акты, о целесообразности внесения которых указано в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ). Все положения настоящего Договора разработаны и учитывают положения действующего законодательства, нормативных актов и соглашений.

Стороны, заключившие Договор, обязуются соблюдать нормы трудового законодательства и признают свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся содержания Договора, подтверждают полномочие представителей другой стороны и равноправие сторон, способствуют добровольному исполнению принятых обязательств в условиях взаимного контроля.

1.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядком, условия коллективного договора, 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 сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и выполнять поручения и распоряжения руководителя;

-выполнять установленные нормы труда,

-способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества предоставления услуг;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальному ходу работы;

-соблюдать требования охраны труда установленные законами и иными нормативными и правовыми актами, а так же правила и инструкции по охране труда, противопожарной охране, содержать своё рабочее место, оборудование, инвентарь в чистоте и порядке;

-содержать в исправном состоянии оборудование и другую выделенную им технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней. О любой неполадке работник обязан незамедлительно сообщить своему руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатировать в личных целях.

-бережно относиться к имуществу и материальным ценностям дома-интерната, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

-правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приёму выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требованиям охраны труда;

-незамедлительно сообщать руководителю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

-соблюдать профессиональную этику в процессе работы, обладать высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности, руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости доброжелательности;

-быть вежливыми и тактичными во взаимоотношениях с коллегами и представителями различных государственных и негосударственных учреждений и организаций;

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

Запрещается:

-курить в здании и помещениях дома-интерната;

-принимать пищу на рабочем месте;

-оставлять личную и специальную одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;

-приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходиться в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности и характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении всего срока до принятия нового.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.10 Регулирование трудовых отношений.

- трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

- договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

- нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

1.11 Порядок временного перевода работника на дистанционную работу

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения,

эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

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

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

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

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

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

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

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

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

1.12 Простой работников по вине работодателя.

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

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Форма, система и размер оплаты труда.

2.1.1. Форма, система и размер оплаты труда работников устанавливается в соответствии с действующим Законом Калужской области от 13.11.2009 № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области», приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 28.01.2010 № 30 «О реализации Закона Калужской области от 30.04.2015 №605-П «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области», другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и Положением об оплате труда работников ГБУ КО «Ильинского дома-интерната для престарелых и инвалидов », утвержденных приказом директора.

2.1.2 Выплата заработной платы

- заработная плата выплачивается в денежной форме.
- заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.
- работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

- заработная плата работникам ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» выплачивается не реже, чем два раза в месяц:

- аванс 20-го числа каждого месяца, окончательный расчет за месяц 5-го числа следующего месяца. При совпадении выплаты с выходными или не рабочим праздничным днём, выплата производится накануне этого дня.

- расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам по их устной просьбе.

2.1.3. Заработная плата работников включает в себя оклады и выплаты компенсационного и стимулирующего характера

2.1.4. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными трудовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.5. Оплата труда работников при совмещении должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится доплаты, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.6. Оплата труда директора ГБУ КО «Ильинский дом –интернат для престарелых и инвалидов» устанавливается Учредителем. Должностной оклад директора ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем и указываются в трудовом договоре.

2.2. Компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

2.2.1. Работникам ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера в процентах к должностным окладам. Размеры и условия выплат устанавливаются руководителем учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

А) Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

В) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ;

- за сверхурочную работу, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По

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

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается директором ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» по согласованию с трудовым коллективом.

2.2.2. К **выплатам стимулирующего характера** относятся:

- персональная надбавка;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за квалификационный сертификат работника социальной службы;
- премии за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ;
- поощрительные выплаты;
- доплаты отдельным категориям работников,
- выплаты за специфику работы в учреждениях социального обслуживания.
- выплата стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам организаций социального обслуживания, оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией на территории Калужской области (далее выплаты стимулирующего характера).

А) Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

- персональная надбавка работникам устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, приказом Учреждения на квартал в течение календарного года, в размере до 25 процентов оклада. Выплата персональной надбавки производится ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.
- выплата за выслугу лет устанавливается работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения (независимо от ведомственной подчиненности), органах государственного санитарно-эпидемиологического надзора, в отделениях социальной помощи на дому и отделениях социального обслуживания, являющихся структурными подразделениями органов социальной защиты населения, администраций муниципальных образований области, в государственных образовательных учреждениях для детей – сирот, и детей, оставшихся без попечения родителей, учредителем которых является уполномоченный орган исполнительной власти Калужской области по делам семьи, демографической и социальной политике, пропорционально фактически отработанному времени в размерах:

- от 3 лет до 5 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 5 лет - 30 процентов оклада.

Работникам, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Врачи и провизоры», выплата за выслугу лет устанавливается в размерах:

- от 3 лет до 5 лет - 30 процентов оклада;
- от 5 лет до 7 лет - 45 процентов оклада;
- свыше 7 лет - 60 процентов оклада.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы, работникам устанавливается ежемесячно, но не более чем на 5% от оклада приказом Учреждения. Выплата производится в

процентах к окладам пропорционально фактически отработанному времени в соответствии с показателями согласно приложению № 1 к Положению.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется как сумма процентов, установленных по каждому целевому показателю.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается работникам, в том случае, если у них имеются дисциплинарные взыскания в расчетном периоде.

- надбавка за ученую степень работникам устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области

- надбавка за наличие квалификационного сертификата работника социальной службы устанавливается работникам ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в размере 20 процентов от оклада.

- премирование работников за качество и результативность выполняемых работ производится приказом Учреждения по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности труда ежеквартально, в процентах к окладам.

Размер премии определяется как сумма процентов, установленных по каждому выполненному целевому показателю из оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени, за которое производится премиальная выплата.

Премирование не производится в следующих случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в отчетном периоде;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

- утраты, повреждения имущества, а также причинения ущерба имуществу Учреждения.

- не выполнение основных принципов и правил Кодекса этики и служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждений социального обслуживания.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ работникам выплачивается единовременно по итогам оперативного и качественного выполнения поручений руководителя Учреждения и проведения ответственных мероприятий в размере до четырех окладов.

- работникам по приказу Учреждения выплачиваются единовременные поощрительные выплаты в размере:

- 50 процентов оклада в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием со дня рождения);

- 50 процентов оклада в связи с профессиональным праздником Днем социального работника;

- в размере 1/2 оклада единовременно работникам Учреждения, состоящим в реестре работников социальной службы более 1 года.

- работникам устанавливаются следующие доплаты:

- за присвоенное почетное звание Российской Федерации - в размере 1000 рублей в месяц.

- молодым специалистам, работающим в Учреждении в размере 20 процентов от оклада. Доплата устанавливается работникам Учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Для целей настоящего Закона молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в

порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в учреждение социального обслуживания по должности, относящейся к:

- профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг";
- профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал";
- профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры";
- профессиональной квалификационной группе "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)";
- профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена";
- профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена".

- выплата за специфику работы в Учреждениях социального обслуживания устанавливается работникам Учреждения ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени в размере 15% от оклада.

Выплата стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам организаций социального обслуживания, оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией на территории Калужской области (далее выплаты стимулирующего характера) в следующих размерах:

А) врачам- в случае невыявления в организации социального обслуживания новой коронавирусной инфекции 40000 рублей, в случае выявления – 50000 рублей,

Б) среднему медицинскому персоналу, социальным работникам, специалистам по социальной работе, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере, психологам в социальной сфере, педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу в случае невыявления в организациях социального обслуживания новой коронавирусной инфекции 25000 рублей, в случае выявления 35000 рублей,

В) младшему медицинскому персоналу- в случае невыявления в организациях социального обслуживания новой коронавирусной инфекции 15000 рублей, в случае выявления 20000 рублей,

Г) техническому персоналу, персоналу на иных должностях – в случаях невыявления в организациях социального обслуживания новой коронавирусной инфекции 10000 рублей, в случае выявления 15000 рублей,

Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам организаций социального обслуживания в случае введения ограничительных мероприятий, предусматривающих особый режим работы организации социального обслуживания (временную изоляцию (обсервацию) проживания в организации социального обслуживания получателей социальных услуг, работников организации социального обслуживания исходя из длительности рабочей смены не менее 14 календарных дней.

2.2.3. Другие вопросы оплаты труда

1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения, на основании личного заявления в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска – один раз в календарном году в размере оклада;

- в связи с утратой имущества в результате пожара, стихийного бедствия на основании подтверждающих документов;

- в связи с заболеванием, при стоимости лечения, осуществляемого на платной основе по направлению лечебно-профилактических учреждений;

- в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем;

- в случае смерти (гибели) близких родственников (муж, жена, дети, родители) на основании свидетельства о смерти и при предоставлении документов, подтверждающих родство.

- в иных случаях при предоставлении обосновывающих документов.

2. В случае смерти (гибели) работника Учреждения материальная помощь выплачивается членам семьи по их заявлению на основании свидетельства о смерти и при предоставлении документов, подтверждающих родство.

3. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом на основании письменного заявления работника.

РАЗДЕЛ III. ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Заключение трудового договора.

3.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу администрация ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» обязана ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Лица, заключающие трудовой договор, подлежат обязательному медицинскому осмотру.

3.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – 6-ти месяцев.

3.1.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для беременных женщин;
- женщин, имеющих детей до 1,5 лет;
- лиц, не достигших 18-ти летнего возраста;

- лиц, окончивших образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу в течение одного года после получения образования;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода;
- лиц, заключающих договор на срок до 2-х месяцев.

3.1.5. Трудовые договоры с работниками могут заключаться в соответствии ст.58 ТК РФ на неопределенный срок и на определенный срок не более 5-ти лет (срочный договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ:

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

3.1.6. В случае изменения существенных условий трудового договора стороны вносят дополнения в трудовой договор дополнительным соглашением либо заключают новый, а в случае если стороны не достигли соглашения трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

3.2. Основания прекращения трудового договора.

3.2.1. Прекращение трудового договора с работниками ГБУ КО « Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» производится на основании ст.77-81 ТК РФ.

3.2.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- расторжение трудового договора по соглашению сторон (трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и не одна из сторон не потребовала их прекращения (срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Работник предупреждает работодателя в письменной форме за 2 недели;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях:
 1. ликвидации организации;
 2. сокращения численности или штата работников;
 3. несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации;
 4. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 5. неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствие на рабочем месте 4 часа подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны;
 - г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

з) предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие соответствующей работы;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

3.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.82 ТК РФ с учетом мнения представителя работников трудового коллектива.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения представителя работников трудового коллектива.

3.2.4. Не допускается увольнение работников в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

3.2.5 Основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

3.3. Ответственность сторон, дисциплинарные взыскания.

3.3.1. Ответственность Работника:

3.3.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности

3.3.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым

кодексом РФ.

3.3.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

3.3.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.3.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3.3.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

3.3.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.3.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

3.3.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

3.3.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

3.3.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.3.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

3.3.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.3.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.3.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить.

3.3.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

3.3.17. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в

пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.3.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

3.3.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

3.3.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

3.3.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

3.3.22. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

3.3.23. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

3.3.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

3.3.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

3.3.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

3.3.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

3.4. Ответственность Работодателя:

3.4.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.4.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.4. Гарантии при возможном высвобождении.

3.4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя работников трудового коллектива.

3.4.2. Работодатель обязуется:

- с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), выплачивать освобожденному работнику денежную компенсацию, причитающуюся за неиспользованный отпуск – в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

3.4.4. При сокращении численности или штата работников ГБУ КО «Ильинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной результативности труда может предоставляться работникам: предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшим в организации более 10 лет;

одиноким матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Трудовой распорядок в ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Установить 5-ти дневную рабочую неделю с 2-мя выходными днями (суббота, воскресенье) для рабочих, работающих ежедневно с 8-00 до 17-15, продолжительность рабочего времени 8 часов (40 часов в неделю).

2. На основании Постановления от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установить 36-ти часовую рабочую неделю женщинам учреждения. Время начала работы с 8-00 часов, время окончания работы 16 часов 12 минут.

3. В предпраздничные дни продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

4. Обеденный перерыв с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

5. Для дежурного среднего и младшего персонала (поваров, кухонных рабочих, санитарок, сторожей) рабочее время согласно графика.

6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного отпуска 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно, согласно графика отпусков, утвержденным директором ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» с учетом мнения представителя работников трудового коллектива, не позднее, чем за две недели ежегодно до наступления календарного года. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. За второй и последующие годы отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, которая определяется графиком. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника. В случае временной нетрудоспособности работника в период нахождения его в очередном отпуске, отпуск продлевается на число дней временной нетрудоспособности (ст. 124 ТК РФ).

8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9. Денежная компенсация может быть выплачена работнику при увольнении за все неиспользованные отпуска.

10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

В соответствии ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней

12. Оплата отпусков, предоставленных в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

13. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению на срок, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 128 ТК РФ), но не более 30 календарных дней.

14. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков, графиках посещений.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

5.1. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной форме обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 дней;
на каждом из последующих курсах – по 50 дней.

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней.

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

5.3. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, при наличии бюджетных средств один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

5.4. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования по заочной форме обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней;

на каждом из последующих курсах – по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней.

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений среднего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 10 календарных дней.

5.6. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, при наличии бюджетных средств один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости.

5.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА .

Основными направлениями деятельности в области охраны труда является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной

оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;
- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда рабочих;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, а при их возникновении - оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение инструкций для каждого работника с учетом занимаемой должности

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте;

6.3. Работник имеет право:

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;
- получать выплату компенсационного характера, установленную в соответствии с трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (коэффициент 0,15) к окладу (должностному окладу) согласно приложения №2.

6.3.1. При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо расходы, связанные со смертью работника. Объемы и условия предоставления компенсации определяются федеральными законами.

6.4 Охрана труда дистанционные работники.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение и оздоровление условий труда в учреждении;

7.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

7.2. Все работники ГБУ КО «Ильинский дом –интернат для престарелых и инвалидов» подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

7.3 Работодатель направляет сведения в Фонд социального страхования для выплаты следующих пособий: пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель) и пособие при рождении ребенка; пособие по уходу за ребенком по достижению им возраста 1,5 лет и в других случаях.

Социальное страхование распространяется на работников независимо от характера и длительности выполняемой работы.

7.4 Работодатель направляет работников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в командировки с сохранением заработной платы и других видов оплаты

При направлении в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

7.5 Работодатель обязуется перечислять в профсоюзную организацию удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

В целях осуществления профсоюзной организацией возложенных на нее полномочий Работодатель обязуется предоставлять ей информацию о сумме начисленной заработной платы и начисленных профсоюзных взносах.

7.6 Работодатель предоставляет работникам краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы по письменному заявлению работника в следующих непредусмотренных законодательством случаях:

- в связи со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой детей – 2 календарных дня;
- в связи со смертью родственников, близких (супруг, родители, дети, родные братья и сестры) – 3 календарных дня;
- членам семьи в связи с рождением ребенка – 1 календарный день.

7.7 Работодатель предоставляет один день оплачиваемого отдыха в день знаний – 1 сентября, матерям либо другим лицам, воспитывающих детей-школьников младших классов (с 1-4 классов) по письменному заявлению работника

7.8 Работодатель поощряет стремление сотрудников к повышению своего квалификационного и общеобразовательного уровня.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно

Работодатель обязуется осуществлять подготовку и повышение квалификации сотрудников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

При направлении работника на курсы повышения квалификации, учитываются все виды его заработка в пределах одного учреждения с учетом доплат за работу, в ночное время, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и объема выполняемых работ, повышение окладов (должностных окладов) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера носящие постоянный характер.

РАЗДЕЛ VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

8.5. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБУ КО «Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива

Государственного бюджетного учреждения Калужской области

«Ильинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

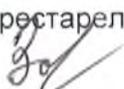
Работодатель:

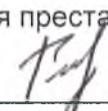
Представитель работников:

Директор

ГБУ КО «Ильинский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

ГБУ КО «Ильинский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»


_____ Т.Д. Захаркина


_____ А.А. Раткина