

Председатель
Совета трудового коллектива
ГАСУСО СО «Тагильский
пансионат»

ГАСУСО СО «Тагильский
пансионат»
Директор
Автономного
учреждения

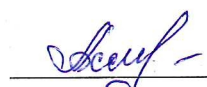

С.А. Рудакова


А.В. Олькин

22 апреля 2022 г.

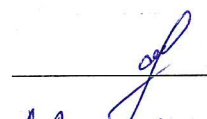
22 апреля 2022 г.

Председатель профкома
ГАСУСО СО «Тагильский
пансионат»


Е.В. Ахмеджанова

22 апреля 2022 г.

Специалист гражданской обороны
ГАСУСО СО «Тагильский
пансионат»

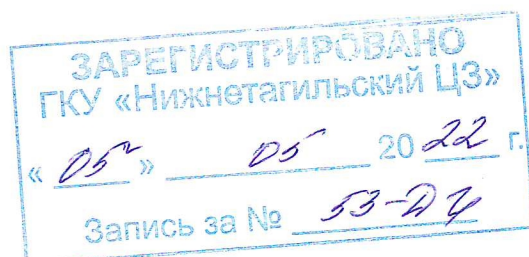

М.В. Орлов

22 апреля 2022 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2 О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ) В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 годы

государственное автономное стационарное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
**«Тагильский пансионат
для престарелых и инвалидов»
(ГАСУСО СО «Тагильский пансионат»)**

Принято на Общем собрании
(Протокол № 3 от 21 апреля 2022 года)
г. Нижний Тагил



Работодатель в лице директора государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» (ГАСУСО СО «Тагильский пансионат») - Олькина Артёма Вячеславовича, действующего на основании Устава с одной стороны и единый представительный орган в лице: председателя Совета трудового коллектива ГАСУСО СО «Тагильский пансионат» - Рудаковой Светланы Александровны, председателя Профкома ГАСУСО СО «Тагильский пансионат» - Ахмеджановой Елены Владимировны, специалиста гражданской обороны ГАСУСО СО «Тагильский пансионат» - Орлова Михаила Владимировича, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» (ГАУ «Тагильский пансионат»), заключённый на 2019-2022 годы:

1. Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

п. 1.1. изложить в следующей редакции:

Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» (в дальнейшем именуемое «Автономное учреждение») (ст.40 ТК РФ).

п. 1.2. изложить в следующей редакции:

Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением является администрация учреждения в лице директора Автономного учреждения.

п. 1.3. изложить в следующей редакции:

Интересы работников Автономного учреждения (далее именуемые «Работники») при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении настоящего Коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением, представляет единый представительный орган (представительный орган), выбранный общим собранием работников (ст. 31 ТК РФ).

п. 1.4. изложить в следующей редакции:

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом Автономного учреждения, законами и иными нормативными и правовыми актами Свердловской области, а также с отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социальной защиты

населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства на территории Свердловской области на 2020-2023 годы от 07.07.2020 года, заключённого между Министерством социальной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее-Отраслевое соглашение).

2. Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

п.2.6. изложить в следующей редакции:

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153, 113 и 149 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г № 26-П, и производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

2.6.1. не менее одинарной дневной ставки с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2.6.2. не менее одинарной части должностного оклада, с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3. Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

изложить в следующей редакции:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Автономном Учреждении не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК). Работодатель ведет учёт времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (п.4 ст.103 ТК РФ).

3.2. В ГАСУСО СО «Тагильский пансионат» могут быть предусмотрены следующие режимы работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (рабочие дни, выходные дни, время начала и окончания смены, перерыва для отдыха и питания устанавливаются графиком работы) (два дня через два дня, сутки через трое);
- суммированный учёт рабочего времени (Порядок введения

суммированного учёта рабочего времени определяется «Положением о суммированном учёте рабочего времени», в соответствии со ст. 104 ТК РФ. Положение о СУРВ, является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка);

- работа в режиме гибкого рабочего времени;
- неполная рабочая неделя и (или) неполный рабочий день;
- разделение рабочего дня на части;
- ненормированный рабочий день;

3.3. Время начала и окончания ежедневной работы, её продолжительность, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяются: Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством.

3.4. Основным режимом рабочего времени ГАСУСО СО «Тагильский пансионат» является пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для работников, из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала и иных работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю**:

- 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 16:45 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 15:30 ч.
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч,
- выходной-суббота, воскресенье.

Для работников, в структурном подразделении организации питания:

- рабочие дни с понедельника по четверг с 7:00 ч. до 15:45 ч,
- рабочий день пятница с 7:00 ч. до 14:30 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

Для работников, в структурном подразделении организации питания, работающих по графику сменности (с суммированным рабочим днём), согласно перечню должностей (категорий) работников, по которым установлен СУРВ (повар, официант, кухонный рабочий, подсобный рабочий, включая Черноисточинское психоневрологическое отделение):

2 смены/2 выходных дня - по 11 часов с 7:00 ч. до 19:00 ч., устанавливается 2 перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут:

- с 9-30 ч. до 10-00 ч.
- с 14-30 ч. до 15-00 ч.

Для работников, в структурном подразделении бытового обслуживания, работающих по графику сменности (с суммированным рабочим днём), согласно перечню должностей (категорий) работников, по которым установлен СУРВ (оператор стиральных машин):

2 смены/2 выходных дня - по 11 часов с 8:00 до 20:00 ч., устанавливается 2 перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут:

- с 10-30 ч. до 11-00 ч.
- с 15-30 ч. до 16-00 ч.

Для работников, в структурном подразделении обслуживания и содержания зданий и территорий (Лифтёр)

2 смены/2 выходных дня - по 11 часов с 7:00 ч. до 19:00 ч., устанавливается 2 перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут:

- с 9-30 ч. до 10-00 ч.
- с 14-30 ч. до 15-00 ч.

Для работников структурного подразделения Центр ветеранов боевых действий, устанавливается:

- 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- рабочие дни с понедельника по пятницу с 9:00 ч. до 17:30 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч,
- выходной-суббота, воскресенье.

Для работников в структурном подразделении Центр ветеранов боевых действий, работающих по графику сменности (с суммированным рабочим днём), согласно перечню должностей (категорий) работников, по которым установлен СУРВ (Сторож)

24ч-смена/3 выходных дня- (с 8:00 ч. утра до 8:00 ч. утра следующего дня - смена);

где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

Для работников, в структурном подразделении ремонтно-технического и энергетического обслуживания Черноисточинского психоневрологического отделения, работающих по графику сменности (с суммированным рабочим днём), согласно перечню должностей (категорий) работников, по которым установлен СУРВ (Машинист (кочегар) котельной):
(2 график-4 смены)

- 1 смена- с 8:00 ч. до 20:00 ч. –12 часов
 - 2 смена - с 20:00 ч. до 8:00 ч. утра следующего дня-12 часов,
- с последующими двумя выходными днями;

где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

Для младшего и среднего медицинского персонала (отделение милосердия, отделение общего типа) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более **39 часов в неделю:**

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 16:33 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 15:18 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

Для работников (младший и средний медицинский персонал), работающих по графику сменности (с суммированным рабочим днём),

согласно перечню должностей (категорий) работников, по которым установлен СУРВ:

Медицинская сестра палатная отделения милосердия:

- 24ч-смена/3 выходных дня- (с 8:00 ч. утра до 8:00 ч. утра следующего дня - смена);
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;
Санитарка отделения милосердия, санитарка реабилитационного отделения
(1 график-2 смены):
- 2 смены/2 выходных дня - по 12 часов (с 8:00 ч. до 20:00 ч. - смена);
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;
Санитарка отделения милосердия (2 график-4 смены):
- 1 смена- с 8:00 ч. до 20:00 ч.
- 2 смена - с 20:00 ч. следующего дня до 8:00 ч. следующего дня с последующими двумя выходными сменами;
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

Для младшего и среднего медицинского персонала психоневрологического отделения, медицинской сестры по физиотерапии, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более **36 часов в неделю:**

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:57 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:42 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

Медицинская сестра палатная психоневрологического отделения, включая Черноисточинское психоневрологическое отделение,

- 24ч-смена/3 выходных дня- (с 8:00 ч. утра до 8:00 ч. утра следующего дня - смена);
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;
Санитарка психоневрологического отделения (1 график-2 смены):
 - 2 смены/2 выходных дня - по 12 часов (с 8:00 ч. до 20:00 ч. - смена);
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;
- Санитарка Черноисточинского психоневрологического отделения
(2 график-4 смены):
- 1 смена- с 8:00 ч. до 20:00 ч.
 - 2 смена - с 20:00 ч. до 8:00 ч. утра следующего дня с последующими двумя выходными днями;
где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для

отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

Для **женщин, работающих в сельской местности** (Черноисточинское психоневрологическое отделение), устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более **36 часов в неделю:**

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:57 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:42 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в автономном Учреждении устанавливается:

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более **35 часов в неделю.**

Для зубного врача психоневрологического отделения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более **33 часов в неделю:**

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:21 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:16 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

В Автономном учреждении устанавливаются дополнительные технологические перерывы для отдыха. Технологические перерывы включаются в рабочее время (ст.22 ТК РФ, ст. ст. 106, 107 ТК РФ. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 30.05.2003 года).

Технологические перерывы устанавливаются для следующих категорий работников:

- при **8 часовом** режиме рабочего времени для работников, постоянно занятых напряженной работой за компьютером, предоставляется – 2 дополнительных технологических перерыва для отдыха по 15 минут:
- с 10-00 ч. до 10-15 ч.;
- с 15-00 ч. до 15-15 ч.;
- при **12 часовом** режиме рабочего времени предоставляется – 2 дополнительных технологических перерыва для отдыха по 20 минут;
- при **24 часовом** режиме рабочего времени предоставляется – 4 дополнительных технологических перерыва по 20 минут.

Регламентирование технологических перерывов при 12-часовом и 24- часовом режиме рабочего времени, определяется руководителями структурных подразделений, исходя из особенностей технологического процесса (ст.ст. 107, 108, 109 ТК РФ методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07.2.2.9, утвержденные Главсанврачом 18.12.2007 МР 2.2.9.2311-07.2.2.9. Состояние здоровья работающих, в связи с состоянием производственной среды).

- Для санитарок психоневрологического и реабилитационного отделений, при режиме работы по 12 часов (2 дня через 2 дня) -
- 2 технологических перерыва (по 20 минут):
с 11- 00 ч. до 11-20 ч.;
с 16-00 ч. до 16-20 ч.
- Для медицинских сестер психоневрологического отделения, отделения Милосердия и санитарок Черноисточинского психоневрологического отделения, при режиме работы по 24 часа (сутки через трое)
- 4 технологических перерыва (по 20 минут):
с 11- 30 ч. до 11-50 ч.;
с 15- 30 ч. до 15-50 ч.;
с 19- 00 ч. до 19-20 ч.;
с 01- 00 ч. до 01-20 ч.
- Для санитарок отделения Милосердия при графике по 12 часов (с 8-00ч. утра до 20-00 ч, в ночь с 20-00 ч. до 08-00 ч. следующего дня, с последующими 2-мя выходными днями)
- 1 смена -2 технологических перерыва (по 20 минут):
с 11- 00 ч. до 11-20 ч.;
с 16-00 ч. до 16-20 ч.
- 2 смена -2 технологических перерыва (по 20 минут)
с 23- 20 ч. до 23-40 ч.;
с 06-00 ч. до 06-20 ч.

3.5. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе производится с его письменного согласия в следующих случаях (ст.99 ТК РФ):

3.5.1. 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 (не завершение) 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;

3.5.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3.5.3. 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.

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

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

3.6.2. 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; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ);

3.6.3. 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.

3.7.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим Законодательством.

3.7.2. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.7.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7.4. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае, если невозможное уменьшение продолжительности работы (смены) на один час накануне выходных дней, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, (по накопительной системе часов) 1 раз в квартал.

3.9. По согласованию сторон работнику может быть предоставлен гибкий график работ (ст.102 ТК РФ).

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.ст.114, 115 ТК РФ).

3.10.1. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14

календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.10.2. При отсутствии в графике отпусков разделения отпуска в исключительных случаях предоставление дней в счет очередного отпуска производится с согласия Работодателя по заявлению Работника.

3.11. Обязательными к предоставлению являются дополнительные оплачиваемые отпуска по личным заявлениям работников:

3.11.1. В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области № 209 ПП от 30.03.2004 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счёт средств областного бюджета», ст.101,119 ТК РФ и приказом Министерства социальной защиты населения Свердловской области № 405 от 26.04.2004 г. «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях социальной защиты населения Свердловской области» работникам, имеющим особый характер работы, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, согласно перечню должностей, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, принятые с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.11.2. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.11.3. На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», согласно перечню медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи (фельдшер, медицинская сестра палатная, санитарка), в обособленном структурном подразделении «Черноисточинское психоневрологическое отделение», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью - 35 календарных дней.

3.11.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется работникам, имеющим 3 класс, подкласс 3.2 и более, на основании проведенной специальной оценки условий труда в Учреждении-7 календарных дней.

3.12. Одному из родителей (опекун, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования;

3.13. Родителям, имеющим детей-школьников с 1 по 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний - началу учебного года), если в

этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива и выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График составляется с учетом особенностей работы Учреждения (ст. 123 ТК РФ).

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.16. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ, Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»):

работающим пенсионерам по старости	до 14 календарных дней;
работающим инвалидам	до 60 календарных дней;
при рождении ребенка	до 5 календарных дней;
при регистрации брака	до 5 календарных дней;
в случае смерти близких родственников	до 5 календарных дней;
родителям, при призыве в Вооружённые силы его детей, с предоставлением справки из военкомата	до 2 календарных дней;
для женщин, работающих в сельской местности	1 дополнительный выходной день в месяц;
участникам Великой Отечественной войны	до 35 календарных дней в году;
родителям и жена (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы).	до 14 календарных дней в году.
по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов	до 3 календарных дней в течение года

4. 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Пункт 7.1.25. изложить в следующей редакции:

Работодатель признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции в муниципальном образовании и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы

труда;

- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

ДОПОЛНИТЬ:

7.1.26. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Автономное учреждение проводит:

7.1.26.1. информационно - образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ - инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);

7.1.26.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.1.27. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками:

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Руководство Автономного учреждения обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

7.1.28. Доступ к лечению и уходу:

7.1.28.1. Автономное учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

7.1.28.2. Автономное учреждение будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих

консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

7.1.29. Партнерские отношения:

7.1.29.1. Автономное учреждение установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинично-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

7.1.30. Не допускать увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, если иное не предусмотрено Федеральным законом. (ст.17 Федеральный закон от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)").

5. п.7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

дополнить:

7.1.31. Стороны социального партнёрства признают серьезность ситуации по распространению коронавирусной инфекции в Российской Федерации и призваны обеспечить согласованные усилия социальных партнеров и социально-экономическую стабильность.

7.1.31.1. Действия социальных партнеров должны быть скоординированы и направлены на:

- предотвращение распространения коронавирусной инфекции;
- сохранение конкурентоспособности автономного учреждения;
- защиту трудовых прав работников;
- обеспечение стабильности на рынке труда, поддержание доходов граждан.

7.1.31.2. Социальные партнеры обязуются осуществлять следующие мероприятия:

- содействие занятости и поддержка доходов граждан;
- сохранение рабочих мест и обеспечение деятельности организаций;
- санитарно-профилактические меры в организациях, на рабочих местах.

7.1.31.3. В ходе реализации мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции работодатели и работники руководствуются трудовым законодательством Российской Федерации, документами Минздрава России и Роспотребнадзора, рекомендациями Правительства Российской Федерации и Минтруда России, нормативными правовыми актами высших должностных лиц субъектов Российской Федерации.

Стороны социального партнерства взаимодействуют по вопросам, возникающим в ходе реализации настоящих рекомендаций, и по мере необходимости вносят в них дополнения.

7.1.31.4. Работодатель обязуется:

- участвовать в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации;

- проводить мониторинг ситуации на рынке труда, в том числе с помощью личных кабинетов работодателей на портале "Работа в России";

- взаимодействовать с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления по организации дистанционного обучения, дополнительных работ, снабжения организаций и населения в рамках предупреждения распространения коронавируса;

- использовать в приоритетном порядке электронный документооборот и технические средства связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в организацию сторонних лиц.

- по возможности переводить сотрудников на удаленную работу на основании соответствующего приказа на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) с использованием ресурсов автономного учреждения или работника. Возможен перевод работников на дистанционную работу (глава 49.1 Кодекса), гибкий режим работы (статья 102 Кодекса), разделение рабочего дня на части (статья 105 Кодекса) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.). Введение гибкого режима работы, удаленной работы разделение рабочего дня на части устанавливается локальным актом работодателя.

Оплата труда должна производиться в соответствии с трудовым договором.

- обеспечивает отмену заграничных командировок, а также сокращает число командировок внутри Российской Федерации, за исключением командировок, носящих неотложный характер. В случае направления (при экстренной необходимости) работника в служебную командировку в другую местность на территории Российской Федерации, работодатель обязан учитывать рекомендации Роспотребнадзора и обязательные для исполнения требования уполномоченных органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, установленные в отношении места командирования в рамках введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации и зафиксированные в соответствующих нормативных правовых актах.

- при отсутствии возможности перевода работников на удаленную работу, а также для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников, предусматривающий при наличии такой возможности следующие меры:

гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации;

специальный режим посещения организации, предусматривающий использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технические средства связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизацию доступа в орган и организацию лиц, чья профессиональная деятельность не связана с исполнением функций организации.

- отменить массовые мероприятия, максимально сократить количество проводимых деловых мероприятий (межведомственных, рабочих совещаний, заседаний, конференций и т.п.) и, по возможности, проводить их в видеоформате или без участников, допуская возможность проведения только чрезвычайно важных и неотложных мероприятий.

- временно ограничить личный прием граждан, рекомендовать обращаться в письменной форме, разместить данную информацию на стендах, сайтах организаций.

- не допускать к работе работников с признаками респираторного заболевания (организовать входную термометрию), руководствуясь действующим законодательством, при наличии признаков заболевания обязать работника вызвать врача и до его приезда по возможности изолировать работника в отдельном помещении.

- не допускать на рабочее место и территорию Автономного учреждения работников, обязанных соблюдать режим самоизоляции на дому.

- во избежание скопления большого количества работников в столовых увеличить период их работы и установить график их посещения в обеденные периоды. В столовыхкратно увеличить влажную уборку с применением антисептиков, обеспечить использование бактерицидных ламп. По возможности организовать в столовых режим приема пищи на вынос и использование одноразовой посуды, предусмотреть выделенные места для приема пищи (в случае отсутствия столовых).

- проводить мероприятия по дезинфекции помещений, в том числе проводить уборку, проветривание помещений (каждые 2 часа) с проведением дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, мест общего пользования, а также проводить дезинфекцию воздуха (УФ-облучатели бактерицидные, рециркуляторы воздуха).

- соблюдать установленные требования к условиям труда, обеспечивая достаточную циркуляцию воздуха. Обеспечить работников в достаточном количестве и постоянной доступности средствами для дезинфекции рук.

- исключать использование в служебных помещениях систем кондиционирования и технических систем вентиляции.

- обеспечить при возможности более свободную рассадку работников в кабинетах (2 метра между людьми).

- организовать соблюдение работниками правил гигиены.

- предлагать и реализовывать совместно с органами государственной власти меры, стимулирующие ответственное поведение компаний и работников, включая обеспечение приборами для бесконтактного определения температуры, антисептических средств, защитных масок, услуг проведения осмотров работников и т.д., создание необходимой инфраструктуры для обеспечения удаленной работы работников и другие.

7.1.31.5. Работники обязуются:

В случае перехода работников на удаленную работу, гибкий режим работы, разделения рабочего дня на части работник выполняет свои трудовые функции в полном объеме в соответствии с трудовым договором.

Работникам следует придерживаться рекомендаций Роспотребнадзора, изучать и применять соответствующие информационные материалы работодателей.

При появлении первых респираторных симптомов необходимо незамедлительно обратиться за медицинской помощью, по итогам вызова врача проинформировать своего непосредственного руководителя о результатах, в дальнейшем в ежедневном режиме по возможности информировать о своем состоянии здоровья и местонахождении.

Не принимать пищу на рабочем месте. Питаться только в специально отведенных помещениях.

Регулярно очищать поверхности и устройства, к которым прикасаетесь (клавиатура компьютера, панели оргтехники общего использования, экран смартфона).

При установлении уполномоченными органами карантина работник обязан его соблюдать, сообщив об этом работодателю.

Работникам, посещавшим государства с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, необходимо сообщать о своем возвращении в Российскую Федерацию, месте, датах пребывания на указанных территориях, контактную информацию на горячую линию соответствующих уполномоченных органов, а также проинформировать работодателя.

Оформить больничный лист в связи с карантином (подать заявление на сайте Фонда социального страхования Российской Федерации и представить фото документов, подтверждающих выезд. Заявление можно подать как на себя, так и на работающих, совместно проживающих с вами граждан).

6. 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

п.9.1. изложить в следующей редакции:

Интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения и контроля за выполнением Коллективного договора представляет единый представительный орган (представительный орган) в состав которого вошли представители Совета трудового коллектива, профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и специалист гражданской обороны.

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 16
/ Шестнадцать / листов

Директор ГАСУСО СО
«Тагильский пансионат»

/ А.В. Олькин /

