Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «ДСО «Первомайский дом заботы»

_____ Т.Л. Анисимова
«01» июля 2026 г.
М.П.

Представитель работодателя
Директор
ГУ ТО «ДСО «Первомайский
дом заботы»

_____ Е.П. Биятова
«01» июля 2026 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения Тульской области «Дом социального обслуживания «Первомайский дом заботы» на 2026-2028 годы

р. п. Первомайский

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном учреждении Тульской области «Дом социального обслуживания «Первомайский дом заботы», заключен между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству социальной защиты Тульской области (далее – Областное отраслевое соглашение), Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерации профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (далее – Областное трехстороннее соглашение).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное учреждение Тульской области «Дом социального обслуживания «Первомайский дом заботы» (ГУ ТО «ДСО «Первомайский дом заботы»), далее по тексту – учреждение, в лице директора Биятовой Елены Петровны, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией учреждения, именуемой далее «Профком», в лице ее председателя Анисимовой Татьяны Львовны.

Профком, действующий на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в учреждении;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. 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 учреждение в установленном законами порядке, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области, в пределах выделенных бюджетных средств;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников;

- учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов (приказов) в соответствии со статьей 372 ТК РФ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых обязанностей. Работник может отказаться от выполнения работы непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать трудовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг, росту производительности труда;

- бережно относится к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этику социального работника.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать Работников на соблюдение привил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

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

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества,

условия труда для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тульской области, Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы и членства в профсоюзе.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 (трех) лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.9. 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.

1.10. Локальные нормативные акта, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до 3 (трех) лет.

1.12. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Вопросы трудовых отношений регулируются ТК РФ, иными актами трудового законодательства РФ и Тульской области, настоящим коллективным договором.

2.2. Коллективный договор и трудовые договоры, заключаемые в учреждении, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и Областным отраслевым соглашением.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - один экземпляр передается Работнику, второй экземпляр храниться у Работодателя.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Областным отраслевым соглашением, уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.5. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – не более шести месяцев.

2.7. При заключении трудового договора Работодатель информирует молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсации работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.)

2.8. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случае преднамеренного нарушения дисциплины труда.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случае, предусмотренных законодательством.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции Работника) по инициативе Работодателя допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, в случае, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. При введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 160, 162 ТК РФ.

При этом обязательным является организационное, технологическое и экономическое обоснование предлагаемых изменений норм условий труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.12. Работодатель:

- создает условия для профессионального роста Работников таким образом, чтобы Работник имел возможность повысить свою квалификацию по своей специальности;
- создает Работникам условия для получения образования и обеспечивает гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

- совместно с Профкомом проводит в учреждении работу по адаптации молодых работников, наставничеству.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.13. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в учреждении вакансий.

2.14. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, наводнение, землетрясение или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя так же может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.16. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Раздел 3. Вопросы занятости

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматривается Работодателем предварительно с участием Профкома.

3.2. Сокращение численности или штата работников проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

3.3. Если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились при определении уровня массового высвобождения работников руководствоваться критериями, установленными Областным трехсторонним соглашением.

3.4. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждениях;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери и отцы (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- работники-члены семьи участника СВО на период участия члена семьи работника в СВО;
- работники – ветераны боевых действий;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.5. При сокращении численности или штата работников недопустимо одновременное в течение года увольнение работников – членов одной семьи по данному основанию.

3.6. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата Работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ТК РФ, осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости Работников, оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы занятости.

3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий, работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны Работодателя.

3.10. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предлагать вакантные должности или работу, соответствующую квалификации Работника, или вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. Профком обязуется сохранить высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.12. Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата работников – выпускников профессиональных образовательных организаций в первые два года после обучения.

3.13. Работодатель:

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с Профкомом, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в Профком в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение Работником учреждения профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, с сохранением должности и заработной платы на этот период;

- оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида;

- сохраняет за Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

3.14. Работодатель выделяет квоты от штатной численности сотрудников для трудоустройства граждан, заключивших контракт с Минобороны России на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в целях участия в специальной военной операции через военные комиссариаты или пункты отбора на военную службу по контракту Тульской области.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома. В соответствии с частью 4 статьи 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается:

- на один час для всех Работников;
- на два часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.5. По соглашению сторон трудового договора Работнику может устанавливаться:

- неполное рабочее время, в том числе с разделением рабочего дня на части;
- работа в режиме гибкого рабочего времени.

В случаях, предусмотренными частью 2 ст. 93 ТК РФ, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе Работника.

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.7. Работодатель с учетом мнения Профкома может вводить суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.9. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Эта норма не распространяется на Работников, работающих по графику сменности.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодателя по согласованию с Профкомом. Работнику, привлеченному к работе в установленный для него день отдыха, предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 153 ТК РФ.

4.10. Право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ).

4.11. Работникам, являющимися донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:
- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;
- предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работы;
- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

4.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель:
- не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей — инвалидов до 16 лет;
- предоставляет по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.13. Работодатель по письменному заявлению работника-члена семьи участника СВО устанавливает для него особый режим работы (индивидуальный гибкий график работы, дистанционные формы занятости, сокращенное рабочее время и т.д.) на период участия члена семьи работника в СВО.

4.14. Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам в соответствии со ст.108 ТК РФ.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На участках, где по условиям работы перерыв установить невозможно, Работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочего время.

4.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.16. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 №578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня (Приложении №2) устанавливаются на основании Областного отраслевого соглашения.

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

4.18. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемых Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.19. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника может быть предоставлен в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

4.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной их них не может быть менее 14 календарных дней.

4.21. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год Работодатель учитывает:

- право одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (ст. 262.1 ТК РФ);
- право Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- пожелания работника - члена семьи участника СВО, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или удобное для них время;
- пожелания супруга, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на единовременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.23. Дистанционным Работникам ежегодный отпуск и иные виды отпусков, установленные трудовым договором, предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидов – до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.25. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – до 3 календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.26. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по личному письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, но не более 3 дней.

4.27. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата труда.

5.1. Условия оплаты труда Работников устанавливаются Положением об условиях оплаты труда работников Государственного учреждения Тульской области «Первомайский дом-интернат для престарелых и инвалидов», утверждённый приказом от 31.10.2025 года №01-101/164-осн, разработанным на основании Постановления Правительства Тульской области №698 от 31.10.2025 года «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области в сфере труда и социальной защиты населения» с последующими изменениями и дополнениями.

5.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области, при условии, что работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.3. Работодатель обеспечивает:

- повышение заработной платы Работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, трудовым договором;

- оплату Работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- выплату Работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлением правительства Тульской области № 92 от 03 марта 2016 года «Об установлении размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам государственного учреждения Тульской области, осуществляющего функции в сфере социальной защиты населения, организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Тульской области, порядка и условий ее осуществления»;
- оплату временного простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, превышения или понижения температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН, в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя Работников по причине закрытия учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

5.4. Расчет средней заработной платы Работникам производится без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени введенного по инициативе Работодателя.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу включаются оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, установленные работнику системой оплаты труда.

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

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. В расчет оплаты труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включается оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, установленные работнику системой оплаты труда.

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у Работодателей системами оплаты труда, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов части должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.9. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата.

Минимальный размер выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- за работу во вредных условиях труда класса 3.1 – 5%;
- за работу во вредных условиях труда класса 3.2. – 10%;
- за работу во вредных условиях труда класса 3.3. – 12%;
- за работу во вредных условиях труда класса 3.4. – 15%.

5.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.12. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.13. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

5.14. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств в кредитные организации, указанные в заявлениях работников, два раза в месяц: 5 и 20 числа.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.15. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.16. Работодатель в соответствии с Областным отраслевым соглашением обеспечивает оплату труда Работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

5.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки Работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы, как простой по вине Работодателя.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель и Профком рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для Работников в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Областным отраслевым соглашением, Областным трехсторонним соглашением.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права Работников на бездымную среду), санитарно-оздоровительных мероприятий, мероприятий, направленных на предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;
- приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда;
- информирование работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями законодательства;
- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда с последующей разработкой мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием Профкома;
- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;
- проведение в установленном порядке внеплановой специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест, при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, а также на основании мотивированных предложений Профкома;
- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- сохранение за Работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по техники безопасности не по его вине;
- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами Профкома, а также членами комитета (комиссии) по охране труда, организует обучение членов комитета (комиссии);
- рассмотрение и принятие мер по предложениям Профкома, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости;
- обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы;
- получение дополнительного профессионального образования или прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда специалиста по охране труда;

- возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда;
- выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов Работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях Профкома;
- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства выделенных ассигнований на:
- мероприятия по улучшению условий труда (включая реализацию права Работников на бездымную среду);
- мероприятия по проведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;
- предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда;
- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН), как простоя по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы;
- обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профкома по охране труда;

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированных спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и т.д.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, Работникам по установленным нормам бесплатно выдаются мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

Нормы выдачи спецодежды, обуви и других защитных средств, а также нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств разрабатываются и утверждаются приказом по учреждению с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков и мнения Профкома.

6.6. Профком и уполномоченные по охране труда:
- осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Постановления Профкома по вопросам охраны труда обязательны для исполнения Работодателем.

6.7. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 3 человек.

Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа с 8.00 до 10.00 каждый вторник свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

6.8. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случае, предусмотренных федеральными законами, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

6.9. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем Работника;
- один рабочий день раз в год – Работникам, достигшим возраста сорока лет;
- два рабочих дня один раз в год – Работникам в течении пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, а также работникам – получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.11. С целью сохранения здоровья, восстановления работоспособности, повышения производительности труда работникам с малоподвижным режимом работы в течение рабочей смены предоставляются перерывы для проведения производственной гимнастики.

Перерывы продолжительностью 10 минут каждый предоставляются с сохранением заработной платы дважды в течение рабочей смены: первый через 2 часа после начала рабочей смены; второй через 2 часа после окончания перерыва для отдыха и питания.

Категории работников с малоподвижным режимом работы, имеющие право на предоставление указанных перерывов, порядок и условия проведения производственной гимнастики устанавливаются Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

6.12. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательство по:

- планирования и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты Работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;
- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности Работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;
- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальной системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством РФ;
- обеспечению учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- финансированию мероприятий по защите Работников учреждения от чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы Работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;
- недопущению сокращения рабочих мест Работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

6.13. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность предоставленного оборудования и иных средств;
- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. Профком:
- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда;
- обеспечивает участие своих представителей в работе комиссии, по специальной оценке, условий труда; в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищает интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- защищает интересы Работников в вопросах обеспечения Работодателем безопасных условий труда и права Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.15. Работодатели обеспечивают бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов отдельным категориям работников, занятых на работах с вредными условиями труда на основании приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Коллективным договором может быть предусмотрена замена выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Замена выдачи молока компенсационной выплатой производится по письменному заявлению работника.

6.15. Стороны принимают к сведению, что Центральный комитет Профсоюза в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета производит

денежные выплаты Работникам-членам профсоюза при несчастном случае, произошедшем при исполнении трудовых обязанностей и повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

Раздел 7. Дистанционная работа.

7.1. Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

7.2. При временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях согласие Работника на перевод и внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуются.

7.3. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников:

- работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и Работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

7.4. Вопросы организации временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка.

7.5. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

7.6. По окончании срока временного перевода Работников на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к её выполнению.

7.7. 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 Трудового Кодекса РФ.

Раздел 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

8.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан Российской Федерации».

8.2. Женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку ребенка указанного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной день в День знаний – день начала нового учебного года.

8.3. Работодатели обеспечивают выплату работникам учреждения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлением правительства Тульской области № 92 от 03 марта 2016 года «Об установлении размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам государственного учреждения Тульской области, осуществляющего функции в сфере социальной защиты населения, организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Тульской области, порядка и условий ее осуществления».

8.4. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

В случае использования дистанционным Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, ему выплачивается компенсация, а также возмещаются другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

Порядок, срок, размер компенсации и возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.5. Работодатель вправе в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждения, оказывать материальную помощь на основании заявления Работника.

8.6. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в учреждениях, подведомственных министерству социальной защиты Тульской области не менее 10 лет, при наличии необходимых финансовых средств выплачивается денежное пособие в размере должностного оклада.

8.7. Работникам предоставляются дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска за счет экономии фонда оплаты труда, хозяйственно-коммерческой и другой деятельности:
- в случае бракосочетания – 2 рабочих дня;
- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) – 3 рабочих дня.
- в случае юбилейных дней рождений – 1 день;
- в случае наличия у работника трех и более фактически проживающих с ним несовершеннолетних детей – 3 рабочих дня один раз в течение календарного года.

Данные отпуска предоставляются по письменному заявлению работника и не могут быть заменены денежной компенсацией.

8.8. Работникам – членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета выплачивается материальная помощь:
- в случае бракосочетания (впервые);
- в случае рождения первого ребенка;
- на санаторно-курортное лечение;
- при несчастном случае на производстве, в пути на работу или с работы;
- в тяжелой жизненной ситуации.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается постановлением Президиума Тульской областной организации Профсоюза от 08 декабря 2022 г. № 14-4.

8.9. Профсоюзные организации осуществляют за счет профсоюзных взносов выплаты, оказывают иные меры поддержки членам Профсоюза - участникам СВО, трудоустроившимся (возобновившим трудовую деятельность) после окончания прохождения военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия - медаль "Золотая Звезда" Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль "За отвагу" и (или) иные государственные награды), в случае награждения указанными наградами посмертно - членам их семей.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением, Областным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель:

- обеспечивает условия для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, не допускает случаев нарушения прав профсоюза;
- при приеме на работу направляет Работника в Профком с целью информирования о деятельности первичной профсоюзной организации;
- не препятствует реализации права Работника на вступление в профсоюз, не допускает преследования Работников за их профсоюзную деятельность;
- обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- разрабатывает проекты локальных нормативных актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые права Работников, с учетом мотивированного мнения Профкома;
- рассматривает ходатайства Профкома о представлении Работников к награждению ведомственными и иными наградами;
- представляет Профкому, обкому Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам по их запросам.
- ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областное трехстороннее соглашение);
- по запросу Профкома предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов;
- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать структурные подразделения учреждения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач профсоюза;
- предоставляет Профкому бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации в интересах Работников;
- освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.

9.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профкома по охране труда и представителей в создаваемых в учреждении совместных комитетах

(комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

9.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения.

Представители Профкома включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации Работников, расследованию несчастных случаев в учреждении.

9.5. Работодатель предоставляет Профкому право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзной организации или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.8. Профком обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Раздел 10. Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников.

10.1. Работодатель:

- создает в учреждении комиссию по пенсионным вопросам;
- содействует развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Пенсионного фонда Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц;
- обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности ы соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц;
- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;
- своевременно, в установленной действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- своевременно обновляет Перечни рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, с поименными списками с использованием программного комплекса «Перечень льготных профессий предприятия»;
- в целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;
- рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;

10.2. Работодатель в соответствии с Соглашениями и взаимодействии, заключаемыми с территориальными органами Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области, направляет в электронной форме по защищенным каналам:

- ежегодно, не позднее 30 сентября списки работников, уходящих на пенсию в предстоящие 24 месяца;
- не позднее, чем за 12 месяцев до возникновения права на пенсию, полный пакет сканированных образцов документов, необходимых для назначения пенсии.

10.3. Профком осуществляет контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право Работников на пенсионное обеспечение.

Раздел 11. Молодежная политика.

11.1. Работодатель, с учетом финансовых возможностей, с целью привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждениях обеспечивает:
- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам;
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей.

11.2. Профком, в целях активизации участия молодежи в развитии и повышении эффективности деятельности профсоюзного движения:
- создают в учреждениях молодежные советы Профсоюза, содействуют их работе;
- проводят обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам;
- организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи;
- контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Областным отраслевым соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

Раздел 12. Контроль выполнения коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем, работниками, их представителями, соответствующими органами по труду.

12.2. При проведении указанного контроля представителя сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

Раздел 13. Ответственность сторон.

13.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно

отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54, 55 ТК РФ).

Раздел 14. Заключительные положения.

14.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших Работников знакомит непосредственно при приеме на работу.

14.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

14.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по заключению коллективного договора, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

14.4. Профком, заключивший Коллективный договор, для контроля его выполнения:

- вправе запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора;
- заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

14.5. Для урегулирования разногласий в ходе Коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

14.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- трёх месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

Со стороны работодателя Е.П. Биятова

Со стороны работников Т.Л. Анисимова

Приложение № 1

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГЗ ТО «ДСО «Первомайский дом заботы»

_____ Е.Л. Анисимова
«01» июля 2026 г.
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГУ ТО «ДСО
«Первомайский дом заботы»

_____ Е.П. Бияткова
«01» июля 2026 г.
М.П.

Перечень профессий, должностей и специальностей с сокращенной продолжительность рабочего времени.

1. Медицинская сестра по физиотерапии 39 часов в неделю.
2. Старший и средний медицинский персонал 39 часов в неделю.

Основание: ст. 350ТК РФ, Постановление правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Приложение № 2

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «ДСО «Первомайский дом заботы»

_____ Г.Л. Анисимова
«01» июля 2026 г.
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГУ ТО «ДСО
«Первомайский дом заботы»

_____ Е.П. Биятова
«01» июля 2026 г.
М.П.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

На основании постановления администрации Тульской области от 06.09.2004 года № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Руководствуясь пунктами 4.9. и 4.10 Областного отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству социальной защиты Тульской области, на 2025-2027 годы, следующие должности работников признаются с ненормированным рабочим днем и по ним устанавливается следующая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1	Директор	9
2	Водитель автомобиля	3
3	Заведующий хозяйством	3
4	Заместитель руководителя учреждения	3
5	Слесарь-сантехник	3
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3

Приложение № 3

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «ДСО «Первомайский дом заботы»

_____ Т.Л. Анисимова
«01» июля 2026 г.
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГУ ТО «ДСО
«Первомайский дом заботы»»

_____ Е.П. Биятова
«01» июля 2026 г.
М.П.

Категории работников с малоподвижным режимом работы

Бухгалтер
Главный специалист
Юрисконсульт
Системный администратор
Делопроизводитель
Специалист по закупкам
Швея
Психолог