



**Государственное бюджетное учреждение  
Нижегородской области  
«Центр социальной помощи семье и детям Богородского района»**

**КОЛДОГОВОР**

Между ГБУ НО «Центр социальной помощи семье и детям Богородского района» и трудовым коллективом Учреждения.  
на 2019-2021 годы.

2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ НО «Центр социальной помощи семье и детям Богородского района» на  
2019-2021 годы.

### Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

ГБУ НО «Центр социальной помощи семье и детям Богородского района» (далее – Учреждение) в лице И.о. директора Антоновой Натальи Федоровны и трудовым коллективом Учреждения в лице председателя Комаровой Светланы Владимировны.

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Данный Договор вступает в силу с момента подписания, и является правовым актом, содержащим обстоятельства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Положения, установленные настоящим Договором, обязательны для выполнения работодателем и трудовым коллективом.

1.6. Стороны обязуются, не реже одного раза в год, информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

1.7. Основные права и обязанности работников:

**1.7.1. Работники имеют право на:**

— заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

— предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

— рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;

— своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

— отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

— полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **1.7.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

### **1.8. Основные права и обязанности Работодателя:**

#### **1.8.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **1.8.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **1.8.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

- содействовать эффективной работе Учреждения.
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, законов и

других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в учреждении.

1.9. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

## **Раздел II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И, КОМПЕНСАЦИИ.**

### **2. Условия оплаты труда:**

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 1 и 16 числа. В случае нарушения установленных сроков работодатель принимает незамедлительные меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчётов с работниками.

2.3. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным Договором.

2.4 Система оплаты труда работников ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района» включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5. При установлении работникам выплат компенсационного характера руководствоваться «Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района»», утверждённого приказом директора.

### **2.6. Выплаты компенсационного характера:**

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района» директором устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

2) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3) Работникам учреждения, имеющим сменный график работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени. В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности, с которым работники обязаны ознакомиться под роспись.

## **2.7. Выплаты стимулирующего характера:**

1) Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района» (далее – Учреждение) направлены на обеспечение заинтересованности работников организаций социального обслуживания в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2) Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

3) В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

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

4) Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа.

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, %
Все работники Учреждения	Стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения от 3-х до 5-ти лет	20
	Стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	30

2.8. При условии экономии фонда оплаты труда в целях создания наиболее благоприятных условий для отдыха, для установления социальной поддержки уровня жизни работников Учреждения во время нахождения в отпуске, установить: выделять материальную помощь в размере 3.000 руб., установленным законодательным актом на дату оказания материальной помощи. Работодатель имеет право уменьшить или отказать в выплате любого вида материальной помощи при наличии нарушения трудовой дисциплины работником за текущий год.

### **Раздел III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работником работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному трудовому коллективу не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения, предусмотренных ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, имеющим длительный стаж работы в отрасли, имеющим малолетних детей, являющихся единственным кормильцем в семье.

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

3.4. В случае реорганизации учреждения, отделов и высвобождения работающих, обеспечить всем высвобожденным работникам приоритетное предоставление вакантных рабочих мест, в других отделах, в соответствии с их квалификацией.

### **Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст. 94, 100, 103, 104 ТК РФ).

4.1. Для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). С понедельника по четверг начало рабочего дня 8-00 ч., окончание 17-00 ч., в пятницу с 8-00 до 16-00 ч.

Продолжительность рабочей недели составляет:

- Врач, медсестра- 39 часов;
- Директор, зам. директора, зав. отделениями, главный бухгалтер, водитель автомобиля, специалисты по социальной работе - ненормированный рабочий день;
- Специалисты и обслуживающий персонал – 40 часов.

4.2. Сторож, уборщик служебных помещений, в соответствии с разделом 5 п.5.2. Правил внутреннего трудового распорядка.

4.3. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). (ст.152 ТК РФ.)

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с

трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключениями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работнику предоставляется перерыв для питания и отдыха продолжительностью 48 минут. Время обеденного перерыва может быть использовано в течение рабочего дня в зависимости от рабочей необходимости, рабочей загруженности, при этом время обеденного перерыва не изменяется, составляет – 48 минут.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленные в ч.2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с советом трудового коллектива и по письменному приказу работодателя (ч.ч.6 и 8 статьи 113 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели, уменьшается на один час (статья 95 и 112 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней ( ст.119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

№	Наименование должности	Количество дней (календарных) дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заместитель директора	5
2.	Главный бухгалтер	5
3.	Заведующие отделением	5
4.	Специалист по социальной работе	3
5.	Водитель	3

4.7. В целях укрепления производственной и трудовой дисциплины работодатель обязуется ознакомить вновь поступающих на работу с правилами внутреннего трудового распорядка, обеспечить строгий учёт использования рабочего времени, опозданий и преждевременных уходов с работы, неявок на работу.

4.8. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.9. Предоставить работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок до 14 календарных дней согласно ст. 128 ТК РФ.

4.9.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.9.2. Работодатель обязуется ознакомить сотрудников с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9.3. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном статьей 137 ТК РФ.

## Раздел V. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. **Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

### 5.3. **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

5.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.**

6.1. Работодатель по согласованию с работником может установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ.

6.2. Для работников, не относящихся к государственным служащим, предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск до 10 дней в зависимости от стажа работы в учреждениях социального обслуживания и интенсивности труда по одному дню за каждые 5 лет работы.

6.3. Предоставлять работникам Учреждений дополнительный оплачиваемый отпуск, в случаях:

- при отсутствии больничных листов за предыдущий календарный год - 1 день (при наличии экономии фонда оплаты труда);

- проводы в армию (сына, мужа) - 1 день;
- бракосочетания работника - 3 дня;
- свадьбы детей - 3 дня;
- рождения ребёнка (мужу) – 2 дня;
- смерти ближайших родственников (жена, муж, мать, отец, дети) – 3 дня;
- родителям, имеющих детей младшего школьного возраста (1 класс) предоставлять дополнительный оплачиваемый день – 1 сентября;
- родителям, имеющих детей – выпускников средней школы – 1 день;
- предоставлять оплачиваемый отпуск сотрудникам при их обследовании или обследовании их детей (до 18 лет) в медицинских учреждениях за пределами г. Богородска и Богородского района при предоставлении копии справки обследования, направления на обследования продолжительностью до 2 (двух) дней в год.

6.4. Работодатель содействует через трудовой коллектив и комиссию по социальному страхованию о выделении путёвок:

- на организацию санаторно-курортного лечения работников и их семей;
- на организацию летней оздоровительной компании детей.

6.5. Предусмотреть при наличии экономии фонда оплаты труда денежные выплаты в случаях:

- смерти работника Учреждения до 2000 рублей;
- смерти близких родственников работающих (жена, муж, мать, отец, дети) в сумме 1000 рублей;

Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой должности.

6.6. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнении, др.) при предоставлении подтверждающих документов до 2000 руб.;

6.6. Представлять лучших работников к награждению Почётными грамотами, орденами и медалями, присвоению почётных званий;

6.7. На лечение (перенесшим сложную операцию или длительную болезнь) при предоставлении подтверждающих документов (справка лечебного учреждения, санатория и т.д) до 2000 руб.;

6.8. Юбилеям (50 лет) и при выходе на пенсию производить единовременную выплату (при условии экономии фонда оплаты труда) при стаже работы в Учреждении:

более 1 года – до одного оклада.

## **Раздел VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

7.1. Осуществлять контроль, за соблюдение режима труда и отдыха, законодательство о труде, обслуживания.

7.2. Своевременно принимать согласованные меры для урегулирования возникающих коллективных трудовых споров и обращений отдельных работников.

7.3. Предоставлять члену трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний.

## **Раздел VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями и соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. За неисполнение коллективного договора и нарушения его условий стороны несут ответственность с действующим законодательством.

8.5. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

8.6. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор (в трех экземплярах) в министерство социальной политики Нижегородской области в семидневный срок со дня его подписания сторонами.

## **Раздел IX. ИНФОРМАЦИОННО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ СРЕДИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

9.1. Работодатель способствует формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ\СПИДа, среди работников организаций.

## **Раздел X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.**

### **10.1. Руководитель организации имеет право:**

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях.

### **10.2. Руководители организации обязаны:**

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить пожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июня 2008 года № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности (ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

## **Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3(три) года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течении всего срока. По истечению срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации.

По истечению срока действия, действует до тех пор, пока стороны не заключают новый, либо не изменяют или не дополняют настоящий коллективный договор.

11.2. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к правопреемникам сторон.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях структурных

изменений, изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.4. Дополнения и изменения в настоящий Коллективный договор могут быть внесены в течении срока его действия, с согласия сторон и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников.

<p>Директор ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района»</p> <p>_____ Н.Ф. Антонова</p>	<p>Председатель трудового коллектива ГБУ НО «ЦСПСД Богородского района»</p> <p>_____ С.В. Комарова</p>
---	--







