

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

_____ С.Г.Захарова
« _____ » _____ 2021 года

От Работодателя

Директор
ГБУ «Княгининский дом-
интернат»

_____ А.А.Пирогов
« _____ » _____ 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Княгининский дом – интернат для престарелых и
инвалидов»
на 2021 – 2024 годы

Утвержден
Общим собранием коллектива
ГБУ «Княгининский дом –
интернат»
Протокол № 1
от « 1 » декабря 2021 г.

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	5
3.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	6
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	8
5.	Режим труда и отдыха.	9
6.	Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты	12
7.	Улучшение условий и охраны труда.	15
8.	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.	18
9.	Информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДА среди работников учреждения	20
10.	Гарантии деятельности трудового коллектива	22
11.	Пожарная безопасность	22
12.	Ответственность за выполнение коллективного договора.	24
13.	Заключительные положения.	25

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Княгининский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора государственном бюджетном учреждении «Княгининский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Пирогова Александра Анатольевича и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива сотрудников Учреждения Захаровой Светланы Геннадьевны.

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами на срок до трех лет, и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя Учреждения или изменения наименования Учреждения. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет срок своего действия на период реорганизации, при смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

1.5. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все

спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) со вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с законодательством.

1.10. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 2-х лет;
- одинокие родители, имеющие на иждивении малолетних детей до 3-х лет, а также имеющие на иждивении двоих или более детей и т.п.

1.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами Учреждения каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним эффективного трудового договора.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива или иным представительным органом.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Министерства социальной политики Нижегородской области;
- заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- разработку плана социально-экономического развития Учреждения;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении и другим вопросам.

2.5. Работник Учреждения обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье;
- поддерживать имидж Учреждения.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора Работодатель

вправе перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Реорганизационные процедуры проводятся по инициативе Учредителя на основе действующего законодательства.

3.3. При массовом высвобождении работодатель, с учетом мнения трудового коллектива предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;

- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации;

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с действующим уставом Учреждения.

3.5. При сокращении работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за три месяца, в письменной форме уведомлять трудовой коллектив о сокращении численности или штата, предоставить планы - графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодатель исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- 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 работников.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективности работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты, Работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

- разрабатывает единый план подготовки, стажировки и повышения квалификации персонала в Учреждении, и доводит его до сведения работников;

- работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в учебных заведениях среднего – профессионального, высшего (бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации), дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (данные льготы распространяются только на работников, чье место работы в Учреждении является основным);

- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при наличии вакансии;

- предусматривает при заключении трудового договора с работниками, условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;

- при оплате Работодателем частично или полностью обучения или переподготовки работников Учреждения, Работник обязан отработать в соответствии с полученной специальностью, профессией после окончания обучения в Учреждении, согласно заключенному договору. При увольнении ранее срока, предусмотренного договором, с Работника взыскивается стоимость обучения пропорционально отработанному времени;

РАЗДЕЛ 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.

5.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством, нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю.

Для медицинских работников – 39- часовая рабочая неделя согласно Постановления Правительства РФ от 14.02.2013 №101(ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, 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).

5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

5.4. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения трудового коллектива, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива. По желанию работника вместо оплаты ему может быть предоставлено дополнительное

время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное число сверхурочных работ в месяц.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня на один час, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, сотрудникам моложе 18 лет 31 календарный день, инвалидам 30 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

5.9. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

5.10. Дополнительно предоставляется отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ):

- в количестве пяти календарных дней директору учреждения.
- в количестве трех календарных дней главному бухгалтеру, бухгалтеру, водителю.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым и коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за полную отработку годовой нормы рабочего времени.

Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сверхустановленных законодательством:

- при рождении ребенка – 5 дней;
- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- со свадьбой детей – 2 дня;
- в связи с 55-летним юбилеем женщины, 60-летним юбилеем мужчины - 1 день;
- родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 день;
- со смертью близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети, супруги, бабушка, дедушка) – 5 дней;
- имеющим детей школьного возраста до 16 лет – 1 сентября.

5.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия руководителя структурного подразделения и директора.

Указанные льготы распространяются только на работников, чье место работы в Учреждении является основным.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с разработанными по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Княгининский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Княгининский дом-интернат для престарелых и инвалидов», утвержденными приказом от 30.09.2019 года № 31

6.2 Система оплаты труда работников Учреждения:

1) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента

социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года №230;

– минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения трудового коллектива Учреждения;

2) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата работника складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4 Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

- 6.5 Заработная плата выплачивается работникам Учреждения до 2 и 17 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника, а также через кассу Учреждения. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии Учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.
- 6.6 Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.
- 6.7 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.
- 6.8 В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- а) обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда на текущий год;
- б) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников учреждения в соответствии с законодательством;
- в) обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств работодателя;
- г) организовывать проведение за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д) обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;
- е) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ;
- ж) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- з) обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда;

и) выделять на фонд охраны труда учреждения средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

к) проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

7.2. Работодатель имеет право:

а) не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

б) расторгнуть трудовой договор с работником, в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (ст.81.ТК РФ);

в) заключать договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования;

7.3. Работники обязуются:

– соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- а) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- в) на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- г) на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- д) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- е) на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- ж) на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- з) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий

труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

и) на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5. Трудовой коллектив сотрудников Учреждения обязуется:

- а) обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;
- б) контролировать правильность применения льгот для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) участвовать в специальной оценке условий труда.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

8.1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.2. Предоставление материальной помощи.

Руководитель Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи работников государственного бюджетного учреждения «Княгининский дом-интернат для

престарелых и инвалидов», утвержденным приказом директора учреждения.

Положением об оплате труда предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- Смерть близких родственников.
- Свадьба.
- Тяжелая болезнь работника.
- В связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами.
- К очередному отпуску.

Под близкими родственниками понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

Материальная помощь выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке.

Заявление пишется на имя директора, и визируется начальником структурного подразделения.

Решение об оказании материальной помощи руководителям Учреждений принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

Материальная помощь к очередному отпуску выплачивается всем работникам. Остальные виды материальной помощи, указанные в п. 8.2 распространяются только на работников, чье место работы в Учреждении является основным.

РАЗДЕЛ 9. ИНФОРМАЦИОННО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЮ НАРКОМАНИИ, АЛКОГОЛИЗМА, СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВИЧ/СПИДА СРЕДИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

9.1. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя:

- 1) Распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране Труда;
- 2) Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.
Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.
Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- 3) Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- 4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством;

- 5) Доступ к лечению и уходу.

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

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

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

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Работодатель признает:

- неукоснительно соблюдать право работников для защиты своих интересов;
- контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

10.2. Представитель трудового коллектива:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю по социально-трудовым вопросам и участвует в их рассмотрении;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение общественных мероприятий, оказывает

содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя трудового коллектива в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

Раздел 11. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 №390 «О противопожарном режиме»,

11.1. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- 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.

11.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории 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 дружин.

11.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет

персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

11.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

РАЗДЕЛ 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

12.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

12.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в 3 дневной срок с момента его подписания.

13.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в Управление по труду и социальной защите населения Княгининского района Нижегородской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

13.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников.

13.4. Представитель трудового коллектива вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора;

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

13.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.7. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения оставляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

13.8. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.