

СОГЛАСОВАНО:
Председатель трудового
коллектива М.В. Пырьева
«23» июня 2022г

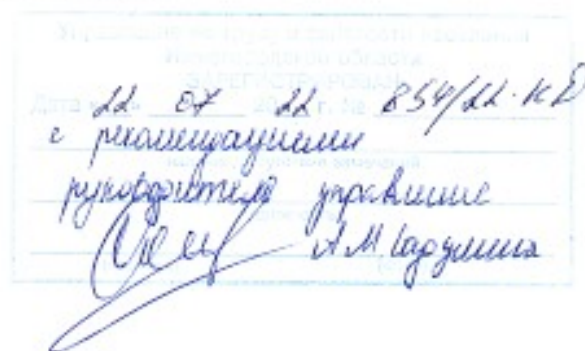
От работодателя: Директор
ГБУ «Сеченовский дом-интернат»
А.И. Жуков
«23» июня 2022г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Сеченовский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

на 2022-2025 годы



Утвержден:

Общим собранием коллектива

ГБУ «Сеченовский дом-интернат»

Протокол № 1 от «23» июня 2022г

Содержание

1. Общие положения.	2
2. Трудовые отношения оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.	4
3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.	5
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	7
5. Режим труда и отдыха.	8
6. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты.	10
7. Улучшение условий и охраны труда.	18
8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.	24
9. Гарантии деятельности трудового коллектива.	25
10. Ответственность за выполнение коллективного договора.	26
11. Заключительные положения.	26

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Сеченовский 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 государственного бюджетного учреждения «Сеченовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Жукова Андрея Ивановича и
- Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива сотрудников Учреждения Пыревой Марины Викторовны.

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. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку (в течение трех дней).

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, 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 эффективного 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. 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.

2.4. 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 работодателем 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 высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах 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. Для работников Учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя – для мужчин, и 35 часовая – для женщин, среднемесячная норма часов для медработников, работающих в смену 152 часов. Учетный период рабочего времени при сменном режиме работы устанавливается в один год.

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 (без их письменного согласия), 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. 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.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется вне зависимости от отработанного в рабочем году времени.

5.11. Предоставлять дополнительные отпуска сверхустановленных законодательством:

- при рождении ребенка – 2 дня;
- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- со свадьбой детей – 2 дня;
- в связи с достижением пенсионного возраста-1 день;
- родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 день;
- со смертью близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети, супруги, дедушка, бабушка) – 3 дня;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка ученика ____ класса – 1 сентября.

Не допускается замена данного отпуска денежной компенсацией.

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.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Статьей 129 ТК РФ установлены составные части заработной платы:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты).

6.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

6.4. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

6.5. Выплата стимулирующего характера производится в соответствии с Приказом Департамента Социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. №230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» и положением по оплате труда работников Учреждения.

Размер доплат зависит от:

- результатов и эффективности труда;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- уровня финансирования;
- экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- экономии фонда заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

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

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 (далее – выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (за квартал);
- единовременная премиальная выплата к праздничным и юбилейным датам.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности работников локальным нормативным актом Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал) при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Работникам Учреждения выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет) работника, проработавшего в учреждении более пяти лет в размере 100% от оклада. В связи с праздничными датами, профессиональными праздниками и памяtnыми событиями в абсолютном или относительном размере.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не

обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Премиирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения Учреждения.

Премиирование работников Учреждения производится приказом директора Учреждения после рассмотрения балансовой комиссией (по предложению), устанавливающих размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего подразделения. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой работника не выплачивается работникам, проработавшим в Учреждении менее двух месяцев.

Работникам, временно принятым на период отпуска или болезни штатных работников, работникам, работающим по договору, премияльная выплата к юбилейной дате, а так же в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками не выплачивается.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель структурного

подразделения представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном неначислении работнику премии.

Полное или частичное неначисление премии производится на основании приказа (распоряжения) директора Учреждения с обязательным указанием причин.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели.

Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера

6.6. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Приказом Департамента Социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. №229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области» работникам Учреждения устанавливаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и ставкам заработной платы работников.

При установлении выплат компенсационного характера руководитель Учреждения должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

К выплатам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, относятся:

- Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается работникам в размере 15-25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с перечнем учреждений, подразделений и должностей.

Работникам других учреждений (подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в Учреждении, оплата производится за фактически отработанное время с учетом установленной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

- Выплата в размере от 4 до 24 процентов к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда по результатам специальной оценки рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

При признании по итогам специальной оценки рабочего места безопасным осуществление указанной выплаты не производится.

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:

- выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Квалификация первого и второго класса может быть присвоена водителям в установленном законодательством порядке;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат за фактически отработанное время. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

- доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки заработной платы с учетом выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность

по профессиям рабочих.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

- Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в следующих размерах:

1. В размере не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2. В размере не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.7. 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).

6.8. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения до 1 и 16 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.

6.9. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска. В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

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 соглашение 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, спец. 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.

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 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 работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) участвовать в специальной оценке условий труда.

7.6. Работодатель обязан обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

7.7. Стороны совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения.

7.8. Работодатель вправе:

- 1) создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, который он содержит за счет собственных средств;
- 2) вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- 3) проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Учреждении;
- 4) устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- 5) получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.9. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 2) разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- 3) проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- 4) содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- 5) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- 6) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства;
- 7) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;
- 8) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о пожарной опасности, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- 9) незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- 10) содействовать деятельности добровольных пожарных;

Руководитель Учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

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 коллективным договором либо локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

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

- свадьба.
- тяжелая болезнь работника.
- в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами.
- к очередному отпуску.

Размер выплаты материальной помощи составляет до 200 % должностного оклада.

- Смерть близких родственников – 5000 руб.

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 руководителю Учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. 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.

9.2. 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.

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 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных коллективным договором обязательств, несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

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

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в министерство социальной политики Нижегородской области на регистрацию в течение семи дней со дня подписания.

11.3. 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.

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

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

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

11.7. 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, составляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.