

от Работодателя:  
Директор  
ГБУ «Семеновский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»  
Е.В. Сахаров  
2021 г.



от Работников:  
Председатель представительного органа  
работников ГБУ «Семеновский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»  
Н.А. Григорьевичева  
« 10 » 11 2021 г.

# Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения «Семеновский  
дом-интернат для престарелых и инвалидов»  
на 2022-2025 г.

Утвержден представительным органом работников  
Протокол № 1 от 01.11.2021г

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 02 12 2021 г. № 1308/21-п/з
с <i>регистрационной</i> <i>наличие/отсутствие замечаний</i>
<i>руководителем учреждения</i> <i>должность</i> <i>София А. Садурская</i> <i>(ФИО)</i>

г. Семенов  
2021г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении «Семеновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Семеновский дом-интернат для престарелых и инвалидов») между работодателем и работниками на основе согласия взаимных интересов сторон. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий договора.
2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.  
Сторонами коллективного договора являются:  
Работодатель в лице его представителя – директора учреждения Сахарова Евгения Валерьевича, действующего на основании Устава, Работники учреждения в лице их представителя – председателя представительного органа работников Учреждения – Григорьевой Н.А.
4. Работодатель признает представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров, и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.
5. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива, действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).
6. Коллективный договор в течение 30 календарных дней со дня подписания доводится работодателем до сведения всех работников учреждения. Коллективный договор доводится до сведения вновь принимаемых работников, при их приеме на работу.
7. Представительный орган работников обязуется разъяснить всем работникам учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.
8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с директором учреждения.
9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
10. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

13. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников в течение 30 календарных дней.
14. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин становится очевидной невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.
15. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
17. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).
18. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями направляется работодателем для уведомительной регистрации в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором (эффективным контрактом, далее – трудовой договор).
- 2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора, должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
- 2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.3.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.3.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 2.3.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.3.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- и иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

-на неопределенный срок;

-на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Перечень условий, обязательных для включения в трудовой договор регулируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Работодатель и работники учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа мест для инвалидов или количества лиц престарелого возраста, и т.д.) определенные сторонами условия трудового договора не

могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
  - одинокие родители (опекуны, попечители), имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - лицам, проработавшим в учреждении более 10 (десяти) лет;
  - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.10. За нарушение трудовой дисциплины, работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при отсутствии прививок согласно Национальному календарю прививок, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 года N 125н; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.11.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.11.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.11.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.11.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, а если сведения о трудовой деятельности работника ведутся в электронном виде, то в последний день его работы работодатель должен выдать увольняющемуся форму СТД-Р вместо бумажной трудовой, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.11.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.12. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться в соответствии со ст.77-84 ТК РФ.

### **3. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.3. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.5. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10-15 лет, имеющие высокую квалификационную категорию; при наличии двух и более иждивенцев; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.6. Работодатель создаёт условия, направляет на переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет:

а) субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания; б) средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности. Так же работник имеет право пройти переподготовку и обучение по повышению квалификации за счёт собственных средств.

3.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка штата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, при наличии финансовой возможности, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.8. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II групп – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

4.3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.4. В Учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), а так же работа по сменам.

В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ для:

- директора,
- заместителя директора по хозяйственной части,
- главного бухгалтера,
- юрисконсульта,
- бухгалтера,
- бухгалтера-кассира,
- специалиста по охране труда
- психолога
- секретаря-машинистки,
- заведующей складом,
- специалиста по кадрам,
- шеф-повара,
- слесаря-сантехника,
- слесаря-электрика,
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- техника,
- кладовщика,
- культурганизатора,
- водителя автомобиля,
- грузчика,
- машиниста по стирке белья,
- кастелянши,
- парикмахера,
- швеи,
- уборщика территории
- уборщицы производственных и служебных помещений

Устанавливается следующий режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 часов до 17.00  
пятница – с 8.00 до 16.00.

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 12.48.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

4.5. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю в соответствии ср. ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации для:

- врача-терапевта,
- врача-психиатра,
- врача-невропатолога,
- заведующей отделением милосердия,
- фельдшера,
- старшей медицинской сестры,
- санитарки - уборщицы,
- сестры-хозяйки,
- дезинфектора

Устанавливается следующий режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 до 17.00

в пятницу с 8.00 до 15.00

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48

4.6. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье с сокращенной продолжительностью рабочего времени 39 часов в неделю в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации

- для медицинской сестры - палатной (за исключением милосердия):

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,

Б пятницу с 08.00 – до 15.00.

Перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 12.48.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

4.7. В соответствии со ст. 103 Трудового кодекса РФ сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком в две смены: день, ночь, 2 выходных.

Продолжительность работы в смену 12 часов.

- средний медицинский персонал отделения милосердия

- младший медицинский персонал отделения милосердия

Начало работы 8.00 и 20.00

Перерыв 13.00 -14.00, 2.00-3.00

Окончание работы 20. 00 и 8.00

Продолжительность перерыва 1 час без отлучения с рабочего места, где назначено дежурство.

4.8.Устанавливается сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком в две смены: день, ночь, 2 выходных.

- сторожей

Начало работы 8-00 и 20.00

Перерыв 13-00 до 14-00, 2-00 до 3-00

Окончание работы 20.00 и 8.00

Продолжительность перерыва 1 час без отлучения с рабочего места, где назначено дежурство.

4.9. Устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных для:

- повар

- официант

- мойщица посуды

- изготавитель пищевых п/фабрикатов

Начало работы 7.00

Окончание работы 19.00

Перерыв 13.30 до 14.30

Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха.

График сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности. График сменности утверждается ежемесячно.

Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один год.

4.10. При работе по совместительству:

Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ)

4.11. В организации устанавливается ненормированный рабочий день для сотрудников (список профессий и должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, указан в приложении № 1 к коллективному договору) в соответствии с действующим законодательством (ст. 8, 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ).

4.12. В соответствии с Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20.08.2004 № 15 продолжительность фактически отработанного рабочего времени водителя автомобиля в течение недели устанавливается не более 56 часов.

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

## 5. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ.

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска – обязанность работодателя: работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.3. График отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.5. Работники учреждения имеют право на:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 - 119 ТК РФ);
- 3) дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (учебный отпуск).

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, допускается по соглашению сторон (ст. 125 ТК РФ).

5.8. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника при временной нетрудоспособности, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- 1) при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- 2) для проводов сына в армию – 1 день;
- 3) в случае свадьбы работника – 3 дня;
- 4) в случае свадьбы детей – 2 дня;
- 5) родителям либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка в День знаний (1-4 класс) – 1 день;
- 6) со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 3 дня.

5.11. Работникам Учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических

средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами; (ст. 128 ТК РФ)

5.12. Перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год не допускается, на основании ст. 263 ТК РФ

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 5 календарных дней, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, на рабочих местах (приложение № 1 к коллективному договору).

5.14. Работникам Учреждения, работающим посменно и работающим с предоставлением выходных дней по скользящему графику (за особый характер работы), в соответствии со ст.116 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников указан в приложении № 2 к коллективному договору.

5.15. Женщинам, (одиноким отцам), имеющим 2-х несовершеннолетних детей, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее или любое удобное для них время.

5.16. Работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются стимулирующие, компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Семеновский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

6.2. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, но в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если заработка плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Работникам к должностным окладам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры выплаты определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Семеновский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

6.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержания, об

общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя.

6.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливаются 17 числа текущего месяца и окончательного расчета 2 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработка плата работникам Учреждения перечисляется через кредитную организацию по письменному заявлению работника.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.9. В случае временного перевода работника для исполнения обязанностей другого работника (на период ежегодного отпуска, болезни, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо в связи с производственной необходимостью) применяются правила ч.1 ст. 72.2 ТК РФ. На основании ст. 72.2 ТК РФ оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Разница выплачивается за счет внебюджетных средств.

6.10. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение установленного работнику продолжительности рабочего времени применяются правила ст. 60.2 с оплатой по правилам ст. 151 ТК РФ (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата).

6.11. При наличии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь посредством выплаты денежных средств в размере не менее одного должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с прохождением лечения;
- к юбилейной дате (50 и каждые последующие 10 лет);
- в случае потери близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети);
- в случае собственной свадьбы;
- при рождении собственного ребенка;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

7.2. Проводить специальную оценку условий труда во всех подразделениях Учреждения, в соответствии с действующим законодательством РФ.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- досрочное назначение пенсии;
- повышение размера оплаты труда.

7.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя внимание проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно - профилактических мероприятий (ст. 209-226 ТК РФ).

7.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.5. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню должностей (Приложение № 3).

Установить дополнительно нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4, № 5).

Выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви сотрудникам дополнительно осуществляется при наличии финансовых возможностей в учреждении. Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.8. Работникам, работающим на персональном компьютере, устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 20 минут.

7.9. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.10. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

7.11. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.12. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории Учреждения необходимые силы и средства.

7.13. Стороны совместно организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения. Обязуются создавать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными документами и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ.**

8.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов

Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором. Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА.**

9.1. Работодатель признает представительный орган работников как орган, выражющий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право представительного органа работников на участие в деятельности учреждения и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

9.2. Представительный орган работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

9.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификация работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор прекращает свое действие.

10. 2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. При структурной перестройке организации необходимы приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с новыми принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.