От работодателя:

Директор
ГБУ «Шахунский дом-интернат»

_____ Л.П. Кудряшова

«16» мая 2024г.

От работников:

Председатель Профсоюза
ГБУ «Шахунский дом-интернат»

_____ О.А. Ложкина

«16» мая 2024г.

Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения «Шахунский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2024-2027 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 20.02.2025 г. № 198/25-ЛД
с рекомендациями
наличие/отсутствие замечаний
зам. руководителя управления
должность
(подпись) И.А. Толмачева (ФИО)

Утвержден профсоюзным собранием
Протокол № 2 от 16.05.2024г.

Дата вступления в силу
«____»_____2024г.

Шахунья
2024 год

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюз) на основе согласования и является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Государственном бюджетном учреждении «Шахунский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями, внесенными Федеральным Законом от 21.12.2021г. № 442-ФЗ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, создания благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение «Шахунский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице его представителя – директора Кудряшовой Ларисы Петровны (далее - работодатель), работники Учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации ГБУ «Шахунский дом-интернат» - председателя Ложкиной О.А.

1.3. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения:

- при разработке и заключении коллективных договоров;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, увольнения по инициативе работодателя;
- выплаты пособий и компенсаций;
- режима труда и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;
- условий и охраны труда работников, режима труда и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков, а также по другим вопросам социальной поддержки работников коллектива.

Профсоюз:

- Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;

- Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

Учреждение:

- Принимает решения с учетом мнения профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- Предоставляет профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний и хранения документов.
- Сохраняет заработную плату членам выборных профорганов, не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов, съездов, конференций, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.
- Разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов и выборов профсоюзной организации.
- Производит безналичное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от зарплаты на основании личного заявления работника, являющегося членом профсоюза.

Комитет профсоюзной организации обязуется:

- предотвращать сокращения численности или штата работников;
- подавать работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- отстаивать интересы членов профсоюза при сокращении численности или штата работников и принимать меры по защите их законных прав;
- оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно;
- контролировать соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.
- осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек, формирование сведений о трудовой деятельности работников и предоставления сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

1.4. Профсоюз организации представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях,

установленных данной первичной профсоюзной организацией (в соответствии со ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе - совместителей).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения Договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. 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.

1.12. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком 3 года.

1.14. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).

1.15. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
2.2. 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 должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).
2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).
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, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей); 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, устанавливаемом 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 (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); 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 в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения числа мест для инвалидов или количества лиц престарелого возраста, и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.9. 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, а также обязательное

психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях; в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. (ст.76 ТК РФ)

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником производится в соответствии с гл. 13 ТК РФ.

3.ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

3.1.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения (в процентном соотношении к среднесписочной численности работающих) (п. 4.4. Соглашение между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОБЛСОВПРОФ», региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей. О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы» № 327-П/590/А-418 от 29 декабря 2023 года):

Предусматривают в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации в отраслевых и (или) территориальных соглашениях следующий критерий массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

- сокращение 10% и более численности работников организаций в процентном соотношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

3.1.4. Производить денежные выплаты по случаю юбилейных дат: 50 лет, 60 лет в соответствии с положением Об оплате труда работников ГБУ «Шахунский дом-интернат».

3.2. 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 случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителя, главного бухгалтеров - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. (ст. 179 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель

имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса). (ст. 261 ТК РФ)

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. (ст. 264 ТК РФ)

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.

3.4. Работодатель создаёт условия для выполнения работником своих должностных обязанностей, 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.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст. 187 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. (ст. 168 ТК РФ)

3.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени или доктора наук в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

-при направлении в служебные командировки;

-при переезде на работу в другую местность;

-при исполнении государственных или общественных обязанностей;

-при совмещении работы с получением образования;

-при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в некоторых случаях прекращения трудового договора;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. (с.165 ТК РФ)

3.8. Мнение профсоюзной организации учитывается при:

- изменении определенных сторонами условий трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда;
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности; устанавливающих порядок работы конфликтной комиссии;
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (абз. 4 ст. 135 ТК РФ), размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (абз. 5 ст. 153 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие работодателем мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений (абз. 4 ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение графика предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, графиками сменности в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Рабочее время и его использование.

4.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 ТК РФ для:

- директора,
- главного бухгалтера,

- заместителя директора по общим вопросам,
- бухгалтера,
- юрисконсульта,
- секретаря машиниста,
- специалиста по охране труда,
- специалиста по кадрам,
- уборщика служебных помещений,
- заведующей складом,
- кладовщика,
- слесаря-электрика по ремонту электрооборудования,
- слесаря-сантехника,
- рабочего по благоустройству территории,
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- водителя автомобиля,
- грузчика,
- маляра,
- парикмахера,
- дворника,
- библиотекаря,
- психолога,
- специалиста по социальной работе,
- изготовитель пищевых полуфабрикатов.

устанавливается следующий режим рабочего времени:
пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.
Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,
В пятницу – до 16.00.
Перерыв для отдыха и питания 48 минут - с 12.00 до 12.48.

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

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.
Продолжительность рабочего времени 11 часов в день

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00
Перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 14-00.

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.
График работы утверждается ежемесячно руководителем.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может

использоваться работником по своему усмотрению.

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

- врача - терапевта,
- врача – невролога,
- врача – психиатра,
- медицинской сестры по диетпитанию,
- инструктора по лечебной физкультуре,
- старшей медицинской сестры,
- фельдшера,
- заведующей отделением милосердия,
- заведующей социально-реабилитационным отделением,
- заведующей социально-медицинским отделением,
- заведующая отделением активного долголетия,
- медицинской сестры по физиотерапии,

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

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,
В пятницу с 08.00 – до 16.00
Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12.00 до 13.00

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

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.
Продолжительность рабочего времени 11 часов в день.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00
Перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 14-00

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

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

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком работы.
График работы утверждается ежемесячно руководителем.

4.4. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 37,10 часов в неделю для медицинской сестры по массажу с учетом нормы нагрузки 6,5 часов работы в соответствии с Приказом Минздрава СССР №817.

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

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00

В пятницу – с 08.00 до 16.00

Перерыв для отдыха и питания 1 час 12 мин. с 10.00 до 10.10, с 12.00 до 12.52, с 14.50 до 15.00

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.

Продолжительность рабочего времени 10,5 часов в день.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00

Перерыв для отдыха и питания 1,5 часа с 09.00 до 10.15, с 13.00 до 14.00, с 19.00

до 19.45

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, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье для санитарки, сестры-хозяйки (за исключением отделения милосердия):

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00,
В пятницу с 08.00 – до 16.00.
Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12.30 до 13.30

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

В случае производственной необходимости может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.
Продолжительность рабочего времени 11 часов в день.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00
Перерыв для отдыха и питания с 12-30 до 13-30

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

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

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

4.6. Устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных для повара, официанта, мойщика посуды:

Продолжительность работы в день 11 часов.
Время начала и окончания работы – с 06.30 до 18.30
Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 13-00 до 14-00

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

При переводе на скользящий график работы: два дня рабочих, два дня выходных, для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один квартал.

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

4.7. Устанавливается сменная работа согласно утвержденному графику: сутки, отсыпной, 2 выходных: для медицинской сестры процедурной, медицинской сестры палатной.

Продолжительность работы в сутки 22 часа.

Время начала и окончания работы: с 08.00 до 08.00 следующего дня.
Перерыв для отдыха и питания 2 часа: с 13.00 до 14.00, с 02.00 до 03.00.

В связи с производственной необходимостью может устанавливаться сменная работа согласно утвержденному графику в две смены: день, ночь, 2 выходных.

Продолжительность работы в смену 11 часов

Первая смена:
Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00.
Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 13-00 до 14-00.

Вторая смена:
Время начала и окончания работы – с 20.00 до 08.00.
Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 02-00 до 03-00.

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

Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один раз в квартал.

4.8. Устанавливается сменная работа согласно утвержденному графику: день, ночь, 2 выходных: для сторожа.

Продолжительность работы в смену 11 часов.

Время начала и окончания работы: с 08.00 до 20.00.
Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 11.00 до 12.00.

Вторая смена:
Время начала и окончания работы – с 20.00 до 08.00.
Перерыв для отдыха и питания для сторожа 1 час: с 03-00 до 04-00.

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

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

При производственной необходимости устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней для сторожа по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.
Продолжительность работы в смену 11 часов.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00
Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 12-00 до 13-00.

В случае производственной необходимости режим рабочего времени может измениться на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю.
Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00
В пятницу – до 16.00.
Перерыв для отдыха и питания 48 минут - с 12.00 до 12.48.

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

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

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

4.8. Устанавливается сменная работа согласно утвержденному графику в две смены: день, ночь, 2 выходных: для санитарки отделения милосердия.

Продолжительность работы в смену 11 часов

Первая смена:
Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00.
Перерыв для отдыха и питания для санитарки отделения милосердия 1 час: с 14-00 до 15-00.

Вторая смена:
Время начала и окончания работы – с 20.00 до 08.00.
Перерыв для отдыха и питания для санитарки отделения милосердия 1 час: с 01-00 до 02-00.

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 раз в квартал.

4.9. Устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней для машиниста по стирке белья по скользящему графику: два дня рабочих, два дня выходных.
Продолжительность работы в смену 11 часов.

Время начала и окончания работы – с 08.00 до 20.00
Перерыв для отдыха и питания 1 час: с 12-00 до 13-00.

В случае производственной необходимости режим рабочего времени может измениться на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю.
Время начала и окончания работы – с 08.00 до 17.00
В пятницу – до 16.00.
Перерыв для отдыха и питания 48 минут - с 12.00 до 12.48.

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

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

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

4.10. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
4.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ)

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. (ст. 74 ч. 2 ТК РФ)
4.12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные п. 4.1 ст. 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с п. 4.2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с п. 4.2 или 4.4 ст. 73 ТК РФ. (ст. 284 ТК РФ)

4.13. В соответствии с Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля» продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю.

В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

Продолжительность учетного периода может быть увеличена работодателем до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - с иным представительным органом работников.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжительность рабочего времени водителя автомобиля, являющегося индивидуальным предпринимателем и осуществляющего управление

автомобилем самостоятельно, не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период один месяц.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Увеличение этого времени, но не более чем на 2 часа, допускается при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 10 - 12 настоящих Особенностей, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, вещателей общероссийских обязательных общедоступных телеканалов и радиоканалов, оператора связи, осуществляющего эфирную цифровую наземную трансляцию общероссийских обязательных общедоступных телеканалов и радиоканалов, аварийных служб, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций, перевозки на инкассаторских автомобилях, перевозки на легковых такси, а также водителям, работающим вахтовым методом, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

С согласия водителей рабочий день (смена) может быть разделен работодателем на части. Разделение рабочего дня (смены) производится на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перерыв между частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже, чем через пять часов после начала работы.

При разделении рабочего дня (смены) на части суммарное время перерывов между частями рабочего дня (смены) не может превышать:

для водителей, осуществляющих регулярные перевозки пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении - 3 часа;

для остальных водителей - 5 часов.

Перерыв между частями рабочего дня (смены) предоставляется в местах, обеспечивающих возможность использования водителем времени отдыха по своему усмотрению.

Время перерыва между частями рабочего дня (смены) в рабочее время не включается.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Количество и продолжительность рабочих смен при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного непрерывного отдыха (далее - еженедельный отдых) предоставляются на общих основаниях.

Рабочее время водителя включает:

- время управления автомобилем;

- время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем (далее - специальный перерыв);

- время работы, не связанной с управлением автомобилем.

Время управления автомобилем в течение каждого периода времени, не превышающего 24 часов, ограниченного началом рабочего времени водителя и временем применения ежедневного отдыха продолжительностью, установленной пунктом 18 настоящих Особенностей (далее - ежедневный период), не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

При достижении времени управления автомобилем, предусмотренного пунктом 10 приказа Минтранса России, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Работодателю запрещается устанавливать для водителей время управления, с учетом отступлений, изложенных в настоящем пункте Приказа Минтранса России.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

Не позднее 4 часов 30 минут времени управления автомобилем, после окончания времени отдыха или специального перерыва, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 14 Приказа Минтранса России, водитель обязан сделать специальный перерыв продолжительностью не менее 45 минут, если не наступает время отдыха или перерыва (пункт 16 Приказа Минтранса России), продолжительность которых превышает продолжительность специального перерыва.

Специальный перерыв может быть разделен на несколько частей, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя - не менее 30 минут, а при осуществлении регулярных перевозок пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении каждая из частей должна составлять не менее 10 минут.

Превышение времени управления автомобилем, указанного в пункте 13 Приказа Минтранса России, допускается, но не более чем на 1 час, в целях следования автомобиля к месту ближайшей стоянки для отдыха или к конечному месту назначения.

Рабочее время водителя, не связанное с управлением автомобилем, включает в себя:

а) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

б) время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

в) время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;

г) время простоев не по вине водителя;

д) время проведения работ по устранению возникших неисправностей автомобиля, выполняемых водителем самостоятельно;

е) иное время, предусмотренное законодательством Российской Федерации, трудовым договором, заключенным с водителем, и (или) коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Состав и продолжительность времени, указанного в подпунктах "а" и "б" настоящего пункта, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Время отдыха и перерывов (за исключением специальных перерывов) водителей включает:

- перерыв для отдыха и питания, предоставляемые в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) непрерывный отдых (далее - ежедневный отдых);

- еженедельный отдых.

Время отдыха и перерывов водителей также может включать время перерыва между частями рабочего дня (смены), требования к которому установлены в соответствии с пунктом 7 Приказа Минтранса России.

Время перерыва для отдыха и питания должно быть продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, и предоставляться водителям, как правило, в середине рабочего дня (смены).

При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность (общая продолжительность перерывов) устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневного отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания в течение ежедневного периода должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 11 часов, которые должны быть использованы до завершения ежедневного периода.

Допускается:

сокращение этого времени до не менее 9 часов, но не более трех раз в течение периода между завершением одного еженедельного отдыха и началом следующего;

разделение ежедневного отдыха на две и более части, первая из которых имеет продолжительность не менее 3 часов, а последняя не менее 9 часов.

Любой ежедневный отдых может быть замещен еженедельным отдыхом.

Еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Этот отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного периода, наступающего с момента завершения предыдущего еженедельного отдыха.

Допускается сокращение еженедельного отдыха до значения не менее 24 часов, не более одного раза в течение любых двух последовательных календарных недель. Разница времени, на которое сокращен еженедельный отдых, в полном объеме должна быть использована водителем на отдых от управления автомобилем в течение трех подряд календарных недель после окончания календарной недели, в которой еженедельный отдых был сокращен. Этот период отдыха должен быть присоединен к ежедневному отдыху, продолжительностью не менее 9 часов, или очередному еженедельному отдыху.

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

4.15. Допускается изменение времени перерыва для отдыха и приема пищи в связи с производственной необходимостью.

4.16. Прием пищи и отдых производится в специально отведенных для этой цели местах.

4.17. Накануне праздничных дней для работников устанавливается рабочий день, сокращенный на 1 час (если этот рабочий день непосредственно предшествует праздничному).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в ст. 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие

дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

4.18. Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период устанавливается три месяца, для остальных категорий работников (сторожей) – один год. (Основание ст. 104 ТК РФ «Суммированный учет рабочего времени»)

4.19. Применение сверхурочных работ может производиться в случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в статье 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.20. Учет рабочего времени ведется специалистом по кадрам. Специалист по кадрам ведет также контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

5. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ.

5.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст. 125 ТК РФ).

5.4. 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).

5.5. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ, а также, на основании приказа по основной деятельности ГБУ «Шахунский дом-интернат».

Должность	**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и опасные условия труда**
Санитарка	7 календарных дней
Слесарь-сантехник	7 календарных дней
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7 календарных дней
Медицинская сестра процедурной	7 календарных дней
Медицинская сестра палатной	7 календарных дней
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту и зданий	7 календарных дней
Изготовитель пищевых полуфабрикатов	7 календарных дней
Грузчик	7 календарных дней
Маляр	7 календарных дней
Инструктор по лечебной физкультуре	7 календарных дней
Сестра-хозяйка	7 календарных дней
Кладовщик	7 календарных дней
Медицинская сестра по физиотерапии	7 календарных дней
Врач-терапевт	7 календарных дней
Медицинская сестра по массажу	7 календарных дней
Фельдшер	7 календарных дней

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст.116,119 ТК РФ.)

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью:

Должность	**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день**
Бухгалтер	5 календарных дней
Водитель автомобиля	5 календарных дней
Врач-невролог	5 календарных дней
Врач-психиатр	5 календарных дней
Главный бухгалтер	5 календарных дней
Директор	5 календарных дней
Заместитель директора по общим вопросам	5 календарных дней
Медицинская сестра по диетпитанию	5 календарных дней
Психолог	5 календарных дней
Специалист по кадрам	5 календарных дней
Специалист по социальной работе	5 календарных дней
Старшая медицинская сестра	5 календарных дней
Юрисконсульт	5 календарных дней
Заведующая социально-реабилитационным отделением	5 календарных дней
Заведующая отделением активного долголетия	5 календарных дней
Заведующая социально-медицинским отделением	5 календарных дней
Заведующая отделением милосердия	5 календарных дней
Дворник	5 календарных дней
Шеф-повар	3 календарных дня

5.7. 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:

Должность	**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы**
Машинист по стирке белья	5 календарных дней
Повар	5 календарных дней
Сторож	3 календарных дня
Официант	3 календарных дня
Мойщик посуды	3 календарных дня

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-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 или увечья, 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;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

-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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы 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. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ)

- Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ст. 264 ТК РФ.

5.8. Работодатель предоставит ежегодный отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача) по согласованию сторон.

5.9. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.10. Работодатель гарантирует работникам получение дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в связи:

-с бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня;
-со свадьбой детей – 2 календарных дня;
-со смертью близких родственников – 3 календарных дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
-проводы сына в армию – 1 календарный день;
-1 сентября – начало учебного года (1-4 классы) – 1 календарный день;
-выпускной вечер в образовательных учреждениях – 1 календарный день;
-переезд на новое место жительства – 1 календарный день.

5.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

6.ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются стимулирующие, компенсационные выплаты и материальная помощь в соответствии со штатным расписанием, положением об оплате труда и положении о выплате материальной помощи.

Работодатель предоставляет гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается в один и тот же срок – два раза в месяц (2 и 17 числа) в денежной форме (рублях) путем перевода 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 заработная 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или

трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст.236 ТК РФ)

6.3. При несвоевременном поступлении приказа Министерства социальной политики Нижегородской области об установлении выплат стимулирующего характера директору Учреждения производить оплату труда в первом месяце квартала с учетом ранее действующего приказа Министерства социальной политики Нижегородской области за предыдущий квартал с учетом экономии фонда оплаты труда.

В случае изменения процентов стимулирующих выплат осуществлять перерасчет заработной платы руководителю.

6.4. 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), устанавливаются:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

№ п/п	Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты
1.	Отделения для лежачих больных домов-интернатов для престарелых и инвалидов	25 %
2.	Организации социального обслуживания и их структурные подразделения (за исключением указанных в пункте 1 настоящей таблицы): - дома-интернаты для престарелых и инвалидов;	15 %

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области и подтверждается протоколом заседания комиссии, созданной ГБУ «Шахунский дом-интернат». Данный перечень служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации учреждения, локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты.

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

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

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.5. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей 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.

6.6. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение установленного работнику продолжительности рабочего времени применяются правила ст. 60.2 ТК РФ 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).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ., ст. 214 ТК РФ.

7.1.2. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваниях» осуществлять контроль по обеспечению безопасных условий труда, окружающей среды, вести учет и регулярный анализ случаев травмирования работников.

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

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

7.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.7. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.
7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
7.1.9. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников, ответственных за реализацию охраны труда в Учреждении.
7.1.10. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, не привлекать его к дисциплинарной ответственности.
7.1.11. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи и их комплектность.
7.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.
7.1.14. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий охраны труда в учреждении, выполнения соглашения по охране труда.
7.1.15. Обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Должность	**Локальной нормативный акт, на основании которого осуществляется выдача всех необходимых для работы средств индивидуальной защиты**
Директор	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организация здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактерийных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок»; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 997н от 09.12.2014г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,
Заместитель директора по общим вопросам	
Главный бухгалтер	
Бухгалтер	
Специалист по кадрам	
Психолог	
Заведующая отделением милосердия	
Заведующая социально-реабилитационным отделением	
Заведующая складом	
Юрисконсульт	
Специалист по социальной работе	
Библиотекарь	
Медицинская сестра процедурной	
Старшая медицинская сестра	
Фельдшер	
Медицинская сестра палатная	
Врач-терапевт	
Медицинская сестра по массажу	
Повар	
Мойщик посуды	

Официант	специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами»
Медицинская сестра по диетпитанию	
Сестра-хозяйка	
Санитарка	
Уборщик служебных помещений	
Машинист по стирке белья	
Сторож	
Водитель автомобиля	
Слесарь сантехник	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
Дворник	
Рабочий по благоустройству территории	

7.1.16. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
7.1.17. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.
7.1.18. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
7.1.19. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории Учреждения необходимые силы и средства.
7.1.20. Содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.
7.1.21. Способствовать формированию у работников Учреждения здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.
7.1.22. Проводить разъяснительную работу о вреде наркомании и алкоголизма.
7.2. Работники обязуются:
7.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.
7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
7.2.4. Немедленно извещать руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
7.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

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

8.1. 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.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор прекращает свое действие.
9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
9.3. При структурной перестройке организации необходимы приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь 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.
9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
9.5. 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.
9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз ГБУ «Шахунский дом-интернат» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации
их прав, основанных на коллективном договоре.
9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе
стороны, подписавшие его.
Профсоюз ГБУ «Шахунский дом-интернат», подписавший коллективный
договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

9.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.