

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием коллектива
ГБУ «Сормовский дом-интернат»

Коллективный договор

**Государственного бюджетного учреждения
«Сормовский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
на период с « 01 » сентября 2017 года по « 01 » сентября 2020 года**

**от работодателя:
Директор
ГБУ «Сормовский дом-интернат»**

**от работников:
Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «Сормовский
дом-интернат»**

/С.П. Хорева/

/М.Д. Гарифова/

Нижний Новгород
2017 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны коллективного договора

1.1.1. Сторонами коллективного договора являются: **работодатель** - Государственное бюджетное учреждение «Сормовский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Хоревой Светланы Петровны, действующей на основании Устава, далее «Работодатель», и **работники Учреждения**, в лице председателя Совета трудового коллектива Гарифовой Марины Дмитриевны, именуемого в дальнейшем «Председатель», вместе именуемые «Стороны» заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем договор, о нижеследующем:

1.2. Назначение коллективного договора

1.2.1. Настоящий договор является локальным нормативным правовым актом, устанавливающим правовые основы регулирования социально-трудовых и иных аналогичных отношений в Учреждении на базе согласования социально-экономических интересов между Работодателем и работниками Учреждения.

1.3. Предмет Договора

1.3.1. Предметом настоящего Договора является преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

1.4. Соотношение Договора с законодательством РФ и соглашениями

1.4.1. Положения настоящего Договора разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и общепризнанными нормами международного права. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Основные принципы действия Договора

1.5.1. Настоящий Договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

1.5.1.1. Соблюдение сторонами норм законодательства РФ;

1.5.1.2. Полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора.

1.5.1.3. Свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора.

1.5.1.4. Добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия.

1.5.1.5. Реальность обеспечения принимаемых сторонами по Договору обязательств.

1.5.1.6. Систематичность контроля за соблюдением Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

1.6. Общие обязательства Сторон

1.6.1. Работодатель признает Представителя единственным уполномоченным от работников Учреждения, так как он наделен полномочиями общим собранием трудового коллектива

представлять их интересы в области трудовых и связанных с трудовыми иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Представитель обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО ИСПОЛНЕНИЮ ДОГОВОРА

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению Договора определяются следующим образом:

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

2.1.2. Обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

2.1.3. Ознакомление с должностной инструкцией и иными документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности.

2.1.4. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.5. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором.

2.1.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.1.7. Своевременную и в полном объеме оплату труда и другие выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ и настоящим Договором.

2.1.8. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.9. Ознакомление с отзывами о его трудовой деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов.

2.1.10. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.13. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.1.14. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.1.15. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.1.16. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- 2.2.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, выполнять условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.
- 2.2.2. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них должностной инструкцией.
- 2.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.2.5. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.2.6. Исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных должностными инструкциями Учреждения.
- 2.2.7. Соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций.
- 2.2.8. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.
- 2.2.9. Беречь имущество Работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящиеся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за его сохранность) и других работников.
- 2.2.10. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.2.11. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- 2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ.
- 2.3.2. Вести с работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.3.3. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.
- 2.3.4. Требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
- 2.3.5. Давать указания, которые обязательны для работников, привлекать работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.
- 2.3.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- 2.4.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, соглашений и трудовых договоров.
- 2.4.2. Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.4.3. Обеспечивать надлежащие организационно-технические условия, необходимые для исполнения обязанностей работниками Учреждения.
- 2.4.4. Обеспечивать работников Учреждения оборудованием, информацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 2.4.6. Выплачивать работникам Учреждения в полном размере причитающуюся им заработную плату и другие выплаты в сроки, установленные законодательством РФ, настоящим Договором и трудовыми договорами.
- 2.4.7. Вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры в порядке,

установленном законодательством РФ.

2.4.8. Предоставлять Представителю работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.4.9. Соблюдать правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать на них условия, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам пожарной безопасности).

2.4.10. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

2.4.11. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

2.4.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4.13. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.14. Рассматривать представления Представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Представителю работников.

2.4.15. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.4.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, трудовым договором и должностной инструкцией.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются приказом Работодателя и заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на время выполнения временной работы.

3.3. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование Учреждения; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о представителе работодателя,

подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

3.4. Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставлением 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 Трудовым кодексом Российской Федерации 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 трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия, определенные ст. 57 ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Запрещается включение в трудовой договор дополнительных условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. В трудовом договоре предусматривается ответственность сторон за неисполнение либо ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Запрещается требовать от работника исполнения обязанностей, не установленных трудовым договором и должностной инструкцией.

3.7. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в его личном деле.

3.8. Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкцией, с иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению должностных обязанностей.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха

4.1.1. Работники Учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.2. Стороны договорились, что начало и окончание рабочего времени, перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом и не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ).

4.1.4. Выходными днями в Учреждении считаются суббота и воскресенье. Работникам также предоставляется время отдыха в нерабочие праздничные дни.

4.1.5. Оплата труда работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. При совпадении выходного и праздничного дней выходной переносится на следующий день после праздничного.

4.1.6. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день в связи с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.1.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурившего работника.

К дежурствам могут привлекаться только работники по списку, согласованному с Представителем и утвержденному Работодателем.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством Российской Федерации или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены отгулы, количество которых определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному приказу работодателя в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его подразделений.

Допускается также привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников с их письменного согласия в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного времени.

4.2. Отпуска: понятие, виды, продолжительность

4.2.1. Стороны согласились, что отпуск — это непрерывный отдых в течение ряда рабочих дней подряд с сохранением места работы, среднего заработка, предоставляемый ежегодно всем работникам для восстановления работоспособности.

4.2.2. В период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе Работодателя, за исключением случаев ликвидации организации. Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.2.3. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

4.2.4. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Отдельные категории работников в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право на увеличенные ежегодные оплачиваемые отпуска. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.2.5. Стороны договорились, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.2.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.2.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день составляет:

- директору — 14 календарных дней;
- главному бухгалтеру — 7 календарных дней;
- начальнику хозяйственной части — 7 календарных дней.

4.2.8. Стороны договорились, что по заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.2.9. Стороны исходят из того, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем до 15 декабря. Работодатель обязуется довести до сведения работников утвержденный график ежегодных отпусков.

4.2.10. Стороны договорились о том, что в соответствии с п. 1 ст. 9 Конвенции № 132 непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни он должен использовать в течение восемнадцати месяцев после окончания года, за который они начислены.

Таким образом, если у работника при увольнении остались неиспользованные дни

отпуска, то, следовательно, работодатель обязан компенсировать неиспользованную часть отпуска.

4.2.11. Стороны согласились, что по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в год;
- в случае регистрации брака — до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

Работникам также предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в иных случаях, предусмотренных федеральными законами. Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется замещаемая должность.

4.2.12. Стороны согласились, что один раз в год, по письменному заявлению работника ему предоставляется отпуск продолжительностью один рабочий день («День здоровья») с сохранением заработной платы.

4.2.13. Стороны согласились, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- в случае регистрации брака работника и его детей — до трех календарных дней;
- в случае смерти близких родственников — до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям учеников школ) — ½ календарного дня;
- с празднованием выпускного (родителям выпускников) — 1 календарный день.

5. Оплата труда

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Работодатель обязан создать необходимые условия для производительного и безопасного труда работников учреждения, постоянно вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с их квалификацией, стажем и выполнением ими обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

5.3. Оплата труда складывается из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, положением об оплате труда работников учреждения.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час в ночное время.

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

5.6. Премирование работников по итогам работы осуществляется в соответствии с подразделом № 3 «Выплаты стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников ГБУ «Сормовский дом-интернат», утвержденного приказом директора от 16.08.2016 г. № 182-к.

5.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (18-го числа каждого месяца аванс, 3-го

числа каждого месяца — окончательный расчет). Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законодательством РФ. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Работники Учреждения подлежат аттестации один раз в три года. Результаты аттестации подлежат безотлагательной реализации.

5.9. Под гарантиями, предоставляемыми работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ.

Под компенсациями, выплачиваемыми работникам учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством РФ обязанностей.

5.10. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и Договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- иные государственные гарантии законодательством РФ;

5.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся вакантную должность, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников Учреждения принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

5.12. При наличии экономии фонда заработной платы директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения, Размеры, случаи и условия выплаты материальной помощи регулируются разделом «4» Положения об оплате труда работников ГУ «Сормовский дом-интернат», утвержденного приказом директора от 16.08.2016 №182-к.

6. УСЛОВИЯ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

6.1. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Действия Договора распространяются на всех работников Учреждения.

6.2. По истечении установленного срока настоящий Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый Договор или не изменят, дополнят действующий. Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок до 3-х лет.

6.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации,

после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества Учреждения действие Договора сохраняется в течении трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

6.4. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Учреждения и выполнение других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. Изменения и дополнения в договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников Учреждения по Договору удовлетворяются из имущества Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. В случае недостижения согласия между сторонами положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством Российской Федерации. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

6.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры.

В течение 3-х дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего примирительную комиссию.

6.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии исполнения обязательств по данному Договору.

6.9. Стороны договорились, что Представитель обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора.

6.10. Стороны договорились, что в период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины, Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

6.11. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их полномочными представителями. При осуществлении контроля Стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.

6.12. Работодатель и Представители за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Директор
ГБУ «Сормовский дом-интернат»

Представитель Совета
трудоу коллектива
ГБУ «Сормовский дом-интернат»

_____/С.П. Хорева/

_____/М.Д. Гарифова/

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.