

Государственное бюджетное учреждение
«Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда»
(ГБУ «Нижегородский дом-интернат
для ветеранов войны и труда»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 29.01.2025 по 28.01.2028

УТВЕРЖДЕН
общим собранием коллектива ГБУ
«Нижегородский дом-интернат для
ветеранов войны и труда»
протокол № 1 от 27.01.2025г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и иные аналогичные отношения в Государственном бюджетном учреждении «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами настоящего Договора далее являются: Государственное бюджетное учреждение «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда», именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Учреждение», в лице директора Смирнова Евгения Александровича, действующего на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», интересы которых представляет председатель Совета трудового коллектива Учреждения в лице Морозовой Ольги Викторовны, именуемой в дальнейшем «Председатель СТК», действующей на основании общего собрания трудового коллектива (протокол от 27.01.2025 г № 1) при совместном упоминании именуемые «Стороны».

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, положения по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, предоставляемых Работодателем.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно и на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в соответствии с законодательством РФ.

1.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, их представителями, а также соответствующими органами государственной и муниципальной власти.

1.6. При осуществлении контроля за выполнением Договора представители Сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны отчитываются о выполнении Договора на встречах с работниками Учреждения.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации Учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также в случаях расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и иных случаях, предусмотренных законом.

1.8. Настоящий Договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Раздел 2.

ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Обязательства Работодателя:

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Договора.

2.1.2. Обеспечить Работникам оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

2.1.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются трудовым законодательством, трудовым договором, ученическим договором, заключенным с Работником.

2.1.4. Ознакомить с настоящим Договором лиц, принимаемых на работу, под роспись до заключения трудового договора.

2.1.5. Осуществлять мероприятия по организации информирования персонала по вопросам охраны труда и техники безопасности, социально-экономического и прочего характера.

2.1.6. Производить оценку результативности, интенсивности и качества работы Работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда».

2.1.7. Работодатель вправе вводить на территории, здании, помещениях, в коридорах и в отделениях Учреждения систему видеонаблюдения в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения противопожарной безопасности получателей социальных услуг, повышения качества оказания социальных услуг, предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию Учреждения, а также для поддержания дисциплины и порядка в Учреждении, принятия необходимых мер по оказанию помощи и защите участников рабочего процесса в случае возникновения чрезвычайного происшествия и других нарушений.

2.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.9. Работодатель имеет право на введение особых режимов работы на основании введения органами государственной и муниципальной власти специальных режимов работы, обязательных для Учреждения.

2.2. Обязательства Работников:

2.2.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, своевременно и качественно выполнять приказы работодателя.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.2.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, незамедлительно сообщать Работодателю и/или 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) и других Работников.

2.2.4. Соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Учреждения.

2.2.5. Содействовать сохранности имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, бережно и экономно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.2.6. Соблюдать установленные в Учреждении требования Кодекса этики и нести ответственность за свое этическое поведение.

2.2.7. Соблюдать установленные в Учреждении требования по защите персональных данных Работников.

2.2.8. Соблюдать и выполнять локальные нормативные акты Работодателя.

Раздел 3.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, установленным в Учреждении. при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, под роспись.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу могут оформляться как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в

соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в частности:

- об уточнении места работы (с указаниями структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Испытание при приеме на работу устанавливается для лиц, указанных в ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персоинфицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (в случае наличия у Работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию);

- справку о том, является или не является лицо, подвергнутое административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (в случае наличия у Работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутое административному наказанию).

3.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персоинфицированном) учете для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника, с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты internat.vvit@yandex.ru

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически

целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

3.9. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

3.10. Работодатель обязуется при проведении мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников, обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законом «О занятости населения в Российской Федерации».

3.11. При сокращении численности или штата преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда пользуются следующие работники:

- лица, при наличии у них 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работники, получившие в период работы в ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда» трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- лица, работавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

3.12. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при наличии производственной возможности, по его заявлению, согласованному с Работодателем, предоставляется время для поиска работы, не менее 4-х часов в неделю с оплатой 2/3 от тарифной ставки (оклада).

3.13. Учреждение, за добросовестный труд, значительный вклад в работу Учреждения и т.д. применяет следующие виды награждения и поощрения:

- благодарственное письмо Учреждения;

- представление к ведомственным наградам и наградам Нижегородской области, к государственным наградам Российской Федерации;

- иные поощрения.

Раздел 4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени, в зависимости от занимаемой должности (профессии), устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня. Если приостановка работы невозможна вследствие необходимости постоянного непрерывного ухода за получателями социальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно графикам сменности, утвержденным Работодателем, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни работников Учреждения допускается в следующих случаях:

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или отдельных подразделений;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества.

4.6. В Учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день: директору, заместителю директора по общим вопросам, заведующей складом, главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру, специалисту по социальной работе, специалисту по кадрам, психологу, старшей медицинской сестре, сестре-хозяйке, повару, водителю.

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной в Учреждении.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения СТК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115 ТК РФ).

4.9. В Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством РФ:

10 календарных дней – заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, старшая медицинская сестра;

7 календарных дней – повар;

5 календарных дней – директор, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, заведующий складом, бухгалтер, экономист за работу на компьютере, водитель;

3 календарных дня – оператор стиральных машин, ответственный за работу с дезкамерой, сестра-хозяйка, психолог.

Отпуск, свыше 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией, в соответствии со статьей 126 ТК РФ или присоединен к отпуску следующего года.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ).

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 федеральными законами.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.10. Работникам, в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

4.11. Преимущественное право на предоставление отпуска в летнее время года или в другое удобное для работника время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокие родители, воспитывающие одного или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет

- инвалиды 1 и 2 группы;

- работники моложе 18 лет с предоставлением им основного ежегодного отпуска, продолжительностью – 31 календарный день;

- ветераны боевых действий (ст.16 Федерального закона «О ветеранах» от 12.01.1995г. №5-ФЗ);

- работники, проработавшие непрерывно в Учреждении 10 и более лет.

4.12. По соглашению сторон, между работником и Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Работодателем, на основании письменного заявления работника, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников - супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – до 5 календарных дней;

- болезни, без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания – до 3 календарных дней в году;

- если работник имеет двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- если работник имеет ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;

- если работник – одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

-если работник – отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;

- если работник является ветераном боевых действий – до 35 календарных дней;

- если работник является работающим инвалидом – до 60 календарных дней в году;

- рождение ребенка в семье работника – до 5 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – на срок – по обоюдному согласию с Работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

4.14. Работодателем, на основании письменного заявления работника предоставляются отпуска с сохранением заработной платы, помимо предусмотренных законодательством РФ, в случаях:

- рождение ребенка в семье работника – 1 календарный день в течение 30 календарных дней с момента рождения;

- регистрация брака работника – 2 календарных дня, вступающим в брак впервые;

- в связи с призывом сына работника на срочную службу в ряды Вооруженных сил РФ – 2 календарных дня;

- смерти близких родственников – супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер - 2 календарных дня;

- ежегодно в День знаний (1 сентября) работникам, воспитывающим детей-школьников с 1 по 4 классы, если День знаний приходится на рабочий день.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в календарных днях в случае, если они не находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности работников в период события, за которое он предоставляется.

Указанные отпуска не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

Данные отпуска предоставляются на основании личного заявления Работника с приложением подтверждающих документов.

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с представителем трудового коллектива.

4.17. Работникам, по их заявлению устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением), в удобное для них время в соответствии со ст.93 ТК РФ.

Раздел 5.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.2.6. соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

5.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2.13. Введение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.2.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.16. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников установленных категорий.

5.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.20. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.2.23. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.24. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.3. Работник имеет право:

5.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.3.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.3.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.3.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

5.3.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо коллективным или трудовым договором.

5.3.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5.3.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

5.3.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.3.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.4. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителем трудового коллектива. Осуществляет обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5. Работник обязан:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.5.3. Следить за исправностью используемых инструментов и оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.6. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТР РФ.

5.7. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности» Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

5.7.1. Организует безусловное выполнение предписание территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

5.7.2. Обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

5.7.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

5.7.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников учреждения.

5.7.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в 6 месяцев.

5.7.6. Организует и проводит в Учреждении изучение «Правил противопожарного режима в РФ».

5.7.7. готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах Учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции.

5.7.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы.

5.7.9. Осуществляет систематические осмотры территории Учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах и на участках, прилегающих к зданиям Учреждения). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в Учреждении.

5.7.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Учреждении (количество пожаров и возгораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

5.8. Стороны договорились способствовать формированию культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространения наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди Работников Учреждения.

5.9. Стороны исходят из того, что Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, увечье, либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых

обязанностей, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.10. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и Работников.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Система оплаты труда Работников Учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором Учреждения на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям Работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда», в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общетраслевых профессий рабочих второго уровня, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

6.2. В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда» Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы Работников в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа.

6.4. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются балансовой комиссией Учреждения.

6.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного обязательным документом в Нижегородской области. Если заработная плата, установленная Работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда.

6.6. Оплата труда Работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству, производится в соответствии со ст.93 и 285 ТК РФ.

6.7. Установить, что:

- оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст.153 и 153 ТК РФ;

- выплата Работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15% от должностного оклада. Конкретный перечень должностей, которые имеют право на установление указанной надбавки, определяется приказом директора Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива;

- выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора;

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере и составляет не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- размер доплат Работникам в ночную смену (с 22.00 до 6.00) – 35% тарифной ставки (оклада) с учетом выплат Работникам, обслуживающим особый контингент лиц (15% от должностного оклада), а также с учетом выплат Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% от тарифной ставки (оклада), установленной за каждый час работы в ночное время.

6.8. Выплата заработной платы производится путем перечисления на личные лицевые счета, посредством банковских карт Работников, или через кассу Учреждения (вновь трудоустроенным Работникам). Заработная плата

выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

При выплате заработной платы, Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно: выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и основаниях, произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях (ст. 137 ТК РФ).

Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, предусмотрена ст.142 ТК РФ.

6.9. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922».

6.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся Работнику, размер компенсации исчисляется исходя из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.11. Работнику, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

6.12. При наличии экономии фонда заработной платы Работодатель может оказывать материальную помощь работникам.

Материальная помощь оказывается при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

Оказание материальной помощи производится только основным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

Материальная помощь может оказываться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер выплачивается по заявлению работника:

Причина	Подтверждающие документы	Размер материальной помощи
В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска	- заявление работника на отпуск; - приказ на отпуск.	1 должностной оклад
На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника: - на операцию - дорогостоящее лечение - протезирование - дорогостоящие лекарства	- договор на лечение, операцию; - справка-направление врача; - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); - именные рецепты. При необходимости также	1 должностной оклад

	можно запросить справки соответствующих учреждений, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям.	
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией.	1 должностной оклад
В связи с тяжелым материальным положением, (если прожиточный минимум на каждого члена семьи меньше чем МРОТ) - проживает одна (один) - воспитывает одна (один) детей и других доходов кроме заработной платы не имеет - муж (жена) не работает и т.п.	- справка о составе семьи; - справка о заработной плате за год; - свидетельство о рождении детей и т.п.	1 должностной оклад
В связи с выходом (увольнением) на пенсию - с получением инвалидности	- заявление на увольнение в связи с наступлением пенсионного возраста; - справка об инвалидности; - заявление работника.	1 должностной оклад
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- свидетельство о смерти; - свидетельство о браке; - свидетельство о рождении.	1 должностной оклад
В связи со смертью работника	- заявление родственников; - свидетельство о смерти.	1 должностной оклад

В связи с первичным бракосочетанием	- заявление; - свидетельство о браке.	1 должностной оклад
В связи с рождением ребенка	- заявление; - свидетельство о рождении.	1 должностной оклад
Для подготовки школьников в первый класс	- заявление; - свидетельство о рождении.	1 должностной оклад

6.13. Работодатель имеет право обеспечивать Работников питанием на базе столовой ГБУ «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда». Порядок предоставления питания, размер и сроки оплаты закрепляются в Положении об организации питания в Учреждении, утверждаемом директором с учетом мнения представителя трудового коллектива.

6.14. Работодатель имеет право организовывать доставку сотрудников транспортом Работодателя до места работы и обратно из отдаленных и труднодоступных районов, а также при условии позднего окончания рабочей смены в соответствии с локально-нормативным актом Учреждения.

Раздел 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работодатель обязан при наличии финансовых средств осуществлять планирование и направлять на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников, с учетом мнения Работника.

7.2. При направлении Работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку или переподготовку, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения установленного ученическим договором срока, Работодатель вправе потребовать возмещение затрат, связанных с обучением Работника. Расходы, связанные с обучением Работника, возмещаются пропорционально отработанному времени после окончания обучения.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право один раз продлить действие Договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

8.4. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

8.5. Подписанный Сторонами Договор Работодатель направляет в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

8.6. С момента вступления в силу настоящего Коллективного договора, ранее действующий Коллективный договор прекращает свое действие.

ПОДПИСИ СТОРОН

От имени Работодателя:
Директор ГБУ «Нижегородский
дом-интернат для ветеранов
войны и труда»

_____ Е.А. Смирнов

«__» _____ 2025 г.

От имени Работников:
Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «Нижегородский
дом-интернат для ветеранов войны и
труда»

_____ О.В. Морозова

«__» _____ 2025 г.

МП