

От работодателя:

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



(подпись)

Катаева Н.А.

«01» апреля 2022 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения «Вахтанский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Сычева
(подпись)

Сычева И.Н.

«01» апреля 2022 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВАХТАНСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ
И ИНВАЛИДОВ»**

(срок действия с «01» апреля 2022 г. по «01» апреля 2025 г.)

Коллективный договор
утвержден профсоюзным собранием
Протокол № 4 от 01.04.2022 г.

2022 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «31» 05 2022 г.	№ 654/11-кД
в рекомендациях	
руководитель учреждения	
должность	
И.А. Сычева	

Государственное бюджетное учреждение «Вахтанский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Катаевой Натальи Александровны, действующего на основании Устава и работники государственное бюджетное учреждение «Вахтанский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемые в дальнейшем «Профсоюз», «Работники», в лице уполномоченного общим собранием работников председателя профсоюзного комитета – Сычевой Ирины Николаевны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. № 40-ФЗ «О социальном партнерстве» и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных гарантий, улучшения условий и охраны труда, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор составлен с учетом предложений Работников и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.4.1. совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих его стабильной работе, росту его общественного престижа и деловой репутации;

1.4.2. закрепление трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение работников, согласно действующего законодательства;

1.4.3. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства;

1.4.4. создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации (в том числе на совместителей). Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем Работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в

области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации.

1.8. Работники предоставляют Профсоюзу право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии, являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников.

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

1.10. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

1.11. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, согласительным путем.

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

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Стороны коллективного договора обязаны принимать меры по предупреждению и профилактике коррупции, организовывать антикоррупционные условия функционирования Учреждения, проводить профилактические и предупредительные мероприятия в Учреждении.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения.

2.2. Принимать оперативные меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Работодатель обязуется:

2.3.1. Принимать меры по выполнению всех принятых в настоящем коллективном договоре обязательств и нести за это ответственность.

2.3.2. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.3.3. Обеспечивать создание условий для разрешения возникших разногласий по выполнению обязательств коллективного договора.

2.3.4. Принимать меры по стабильной работе Учреждения.

2.3.5. Оказывать содействие повышению квалификации работников дома-интерната.

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

Работодатель вправе:

2.3.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу.

2.3.4. Производить оценку результативности, интенсивности и качества работы Работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

2.3.5. Вводить на территории, здании, помещениях, в коридорах и в отделениях Учреждения систему видеонаблюдения в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения противопожарной безопасности и безопасности клиентов, 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.

2.4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА:

Профсоюз обязуется:

2.4.1. Разъяснять всем работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

2.4.2. Способствовать успешному решению поставленных задач в сфере социально-трудовых отношений работников Учреждения и Работодателя.

2.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области оплаты труда, охраны труда, обязательного медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения.

2.4.4. 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 статьей 66.1 ТК РФ.

2.4.4. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками.

2.4.5. Контролировать соблюдение Работодателем положений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в Учреждении.

Профсоюз вправе:

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.7. Получать информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ:

Работники обязуются:

2.5.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.5.2. Выполнять правила трудового распорядка и должностные инструкции.

2.5.3. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и требования охраны труда.

2.5.4. Бережно и экономно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

Работники вправе на:

2.5.5. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.5.6. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

3. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ, ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором (эффективным контрактом, далее – трудовой договор), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с иными действующими Положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности.

3.2. 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 (статья 67 ТК РФ).

Трудовой договор заключается: на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьей 58 ТК РФ. 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, в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись (в течение 3-х дней) со дня фактического начала работы.

3.3. Перечень условий, обязательных для включения в трудовой договор регулируется статьей 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, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. 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 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.

3.5. 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.

3.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.8. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.13. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера),

необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.14. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.15. Прекращение трудового договора с работником производится в соответствии со статьями 77-84 ТК РФ.

3.16. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 261 ТК РФ.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения, 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 Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения (в процентном Соотношении к среднесписочной численности работающих) (п. 4.4. Соглашения 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 2018 - 2023 годы. № 2-П/4/А-11 от 09 января 2018 года):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев

20% и более - в течение года;

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

3.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.19. 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 боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- лицам предпенсионного возраста (за лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- лицам, проработавшим в учреждении 10 -15 лет;
- одиноким родителям (попечителям), воспитывающих детей от 14 до 16-летнего возраста, воспитывающим детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет.

3.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.21. Работодатель за добросовестный труд, безупречное и эффективное исполнение должностных обязанностей применяет следующие виды награждения и поощрения:

- грамота, благодарственное письмо и др.

За успехи в разработке и внедрении мероприятий по повышению качества оказываемых услуг, за высокие результаты трудовой деятельности работодатель представляет (ходатайствует) к награждению:

- благодарственным письмом ГКУ «Управление социальной защиты населения город Шахунья»;
- благодарственным письмом Администрации городского округа город Шахунья;
- благодарственным письмом Министерства социальной политики Нижегородской области;

• ведомственными наградами и наградами Нижегородской области, и другими наградами Российской Федерации в соответствии с действующими положениями о награждении и поощрении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

4.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.4. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.5. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному и выходному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, и определяется графиками сменности. Замена дополнительного времени

отдыха производится оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, и допускается лишь с согласия работника.

4.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.10. Некоторым работникам работодателем установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема

работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.14. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

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.

4.15. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.16. Для обеспечения круглосуточной работы Учреждения вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (один) год для следующих категорий сотрудников:

- для работников административно-хозяйственной части (сторож, повар, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант, мойщик посуды, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений);
- для среднего и младшего медицинского персонала.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и(или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (суббота или воскресенье). А для работников, работающих по сменам и по сдвинутому графику выходные дни предоставляются - согласно графика.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

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.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов - 30 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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 федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в течение рабочего года может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

5.5. 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.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.9. Замена отпуска либо его части денежной компенсацией производится в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. 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:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам-пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;
- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.11. 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, являющимся инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск 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 (статья 263 ТК РФ).

5.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- с бракосочетанием самого работника - 3 дня;
- с рождением ребенка - 1 день;
- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) – 1 день (на день знаний);
- со смертью близких родственников - 3 дня (мать, отец, муж, жена, дети, родные братья и сестры);
- председателю профсоюзной организации (не освобожденному от основной деятельности) ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.14. Работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, и количество дней дополнительного отпуска содержится в Приложение № 3 к настоящему коллективному договору.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

6.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 ТК РФ.

6.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом Государственного бюджетного учреждения «Вахтангский дои-интернат для престарелых и инвалидов» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Применение систем нормирования труда работников учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

6.7. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения 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 на основании Положения об оплате труда Государственного бюджетного учреждения "Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов".

6.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), порядок образования нового повышенного оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

6.10. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов», локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), согласно Приложения № 4 к настоящему коллективному договору.

6.13. 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 трудового договора.

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 трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.16. Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

6.17. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного учреждения "Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов" и Перечнем видов выплат стимулирующего характера, балансовой комиссией учреждения 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.

6.18. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.19. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на указанные цели.

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

6.21. Работникам дома-интерната в пределах выделенного фонда оплаты

труда оказывается материальная помощь, согласно Положения «Об оказании материальной помощи работникам Государственного бюджетного учреждения «Вахтангский дом-интернат для престарелых и инвалидов»» (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

6.22. Заработная плата выплачивается работникам 4-го и 19-го числа каждого месяца. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на банковский счет, операции по которому осуществляются с использованием платежной карты «МИР», являющейся национальным платежным инструментом. 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:

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

2) о размерах иных сумм, 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;

3) о размерах и об основаниях производственных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы соответственно, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (статья 236 ТК РФ).

6.23. Отработанное работниками время учитывается в табелях учета рабочего времени.

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

6.25. При направлении работников в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке) (статьи 167 и 168 ТК РФ).

6.26. 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.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные условия труда, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

7.3. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений, руководящих работников и специалистов в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения (в том числе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда) за счет средств учреждения.

7.5. В сфере охраны здоровья, работники учреждения при прохождении диспансеризации имеют право:

- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работники, достигшие возраста сорока лет;
- на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники учреждения обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средства и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденными работодателем нормами выдачи (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Разрабатывать, утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

7.10. Обеспечивать проведение ежедневных предрейсовых осмотров водителей.

7.11. Обеспечивать своевременное прохождение технического осмотра транспортных средств.

7.12. Организовать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.13. Проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте, обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

Работники обязуются:

7.14. Соблюдать требования охраны труда.

7.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности.

7.17. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также несчастном случае, происшедшем с самим работником, или об ухудшении состояния его здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.18. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Стороны совместно:

7.19. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда членов профкома по 40-часовой программе.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- 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 при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.3. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

8.4. Стороны договорились, что работодатель:

- осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания;
- предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и 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, в том числе с учетом норм, определенных настоящим Договором.

9.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения, установленного ученическим договором срока, Работодатель вправе потребовать возмещения затрат, связанных с обучением работника. Расходы, связанные с ученичеством, возмещаются в размере, пропорциональном отработанному работником времени после окончания обучения в соответствии с условиями ученического договора.

В случае расторжения трудового договора не по вине сотрудника возмещение затрат, связанных с обучением, не производится.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

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

10.2. Представительный орган работников имеет право:

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

10.3. Представительный орган работников обязуется:

- содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, а также предупреждению возникновения коллективных трудовых споров;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением прав работников в сфере охраны труда;
- защищать интересы Работников, в том числе в судебных органах, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- предоставлять бесплатные консультации и правовую помощь Работникам — членам профсоюза по социально-трудовым вопросам.
- оказывать материальную помощь на лечение, при вступлении в брак, при рождении и усыновлении ребенка, в связи со смертью близких родственников, выпускникам (окончившим 9 и 11 классов), детям первоклассникам;
- производить денежные выплаты по случаю юбилейных дат (50,55,60,65 лет).

10.4. Работодатель предоставляет по предварительной заявке представительному органу работников транспорт, средства связи и оргтехники, помещение (для осуществления деятельности профсоюза); информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников дома-интерната.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.6. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценки условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.8. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. При структурной перестройке учреждения необходимы приведение положений настоящего коллективного договора в соответствие, с вновь принятыми законодательными и другими нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

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

11.4. Профсоюз обязуется способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

11.5. 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.

11.6. Стороны договорились, что профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе

стороны, подписавшие его.

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оказании материальной помощи работникам

государственного бюджетного учреждения «Бахтинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и на основании Положения Правительства Московской области от 13 октября 2008 г. № 497 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих деятельность в области Московской области, на различных видах государственной деятельности». Коллективным договором Государственного бюджетного учреждения «Бахтинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам Государственного бюджетного учреждения «Бахтинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1.3. Другие вопросы оказания материальной помощи.

Раздел 2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Руководителем Учреждения вводится в действие Положение об оказании материальной помощи Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда, при наличии оснований, а также на счет оплаты от относительной дохода деятельности.

2.2. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются коллективным договором в соответствии с Положением, утвержденным Руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным Органом Учреждения.

2.3. Работникам ГБУ «Бахтинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и престарелым и престарелым фонда оплаты труда оказывается материальная помощь.

2.3.1. В размере должностного оклада.

при предоставлении ежегодного отпуска.

2.3.2. Основание для оказания материальной помощи и ее размер.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью.
Всего: 41 (Сорок один) лист
Директор  /Н.А. Катаева/

