

р.п. Бутурлино

541/1
02.05.2024

Государственное бюджетное учреждение
«Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

06.05.2024г. – 05.05.2027г.

Принят на общем собрании работников

Протокол от 06.05.2024г. № 1

Представитель работников:

Председатель совета

трудового коллектива

 Н.Н. Трифонова

Представитель работодателя:

Директор



С.Н. Коробов

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «06»	05 2024 г. № 635/24-КД
С рекомендацией	
на приеме/отсутствии замечаний	
Руководитель управления	
И.О. Нанюхин	(ФИО)

р.п. Бутурлино

2024 г.

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – ГБУ «Бутурлинский дом-интернат»), в лице директора Коробова Сергея Николаевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работниками в лице председателя совета трудового коллектива Трифоновой Натальи Николаевны, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 01.02.2021 года) с другой стороны, совместно именуемые «Стороны» на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания работников № 1 от "06" мая 2024 г.).

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве», иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и не противоречащие им.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии со статьями 40-51 Трудового кодекса Российской Федерации в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. 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, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе полномочности представителей, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение, являются недействительными.

1.5. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами, не противоречащими закону.

1.8. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

1.9. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Допускается заключение срочного трудового договора (на срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, и в случаях, предусмотренных законодательством.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

1.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 73, 74 ТК РФ).

1.11. Условия трудового договора должны соответствовать действующему Трудовому кодексу Российской Федерации, отраслевой форме оплаты труда, настоящему коллективному договору и другим нормативным актам.

1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работника производится в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение договора по инициативе работодателя производится в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения СТК.

1.13. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных обязаны соблюдать требования статей 86-90 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса предоставления социальных услуг и выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации Правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности работы организации и развитию материально-технической базы.

2.4. Способствовать повышению эффективности и качества оказания социальных услуг, росту производительности труда.

2.5. Повышать уровень заработной платы работников, увеличивать стимулирующие выплаты в соответствии с активной деятельностью работника по развитию и улучшению качества предоставления социальных услуг.

2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, коллективным договором, соглашениями.

2.7. Учитывать мнение трудового коллектива при разработке и выполнении текущих и перспективных производственных планов и программ учреждения.

2.8. Содействовать деятельности СТК в рамках действующего законодательства.

СТК обязуется:

2.9. Содействовать эффективной работе Учреждения, присущими СТК методами и средствами в рамках законодательства.

2.10. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда работников производится в соответствии с Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», утвержденным приказом директора от 06.10.2023 г. № 62 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Работодатель обязуется:

3.1. Размер оплаты труда каждого работника определять на основе минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих в соответствии с Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" и Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской

области» (с учетом внесенных изменений, последнее в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 18.09.2023 г. № 349).

3.3. Систему премирования регулировать Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», утвержденным приказом директора от 27.02.2023г. № 20 «Об утверждении критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников ГБУ «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

3.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости, фактических результатов деятельности Работника, учитывая участие в проведении значимых мероприятий, выполнение особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

3.6. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать работникам материальную помощь в соответствии с разделом 5 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.7. 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 (ст. 152 ТК РФ).

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ).

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень профессий (должностей), работающих в ночное время в Учреждении;

- санитарка палатная;
- вахтер;
- оператор газовой котельной;

3.10. Аттестация работников Учреждения проводится не реже 1 раза в 5 лет на основании Положения о проведении аттестации специалистов государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский дом-интернат для престарелых и инвалидов». По итогам аттестации принимается решение о соответствии работника занимаемой должности, дальнейшем служебном росте, повышении заработной платы, понижении заработной платы, увольнении.

3.11. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы работников учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.12. Заработную плату выплачивать не реже двух раз в месяц (17 числа - за 1 половину месяца, 3 числа - за вторую половину месяца). 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, 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются Работнику за день до выдачи заработной платы.

3.13. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3.14. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм» (ст. 236 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)».

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения СТК.

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК (ст.99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).

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.

4.4. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.00 до 13.00. Для работников, работающих согласно графикам сменности, устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение смены.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (ст. 112 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ ст. 23 (ред. от 19.12.2020).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и рекомендациями после специальной оценки труда» (ст. 116, 117 ТК РФ).

4.10. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

4.11. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.12. Женщинам, имеющих 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

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

4.13. 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 - 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

4.14. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст. 137 ТК РФ).

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений.

5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

5.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

5.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ.

5.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в СТК проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

5.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

5.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) 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, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.8. Стороны договорились, что преимущественное право при сокращении численности или штата, кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей от 14 до 16 лет.

5.9. С целью эффективного использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до трудоустройства всех высвобождаемых работников Учреждения;

- переводить работников на режим неполного рабочего времени, изменять условия трудового договора с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;

- производить первоочередное сокращение штатов по вакантным должностям;

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

5.11. Повышение квалификации, прохождение переподготовки работников Учреждения осуществляется:

- на курсах повышения квалификации;

- по профилю работы в высших и средних профессиональных учебных заведениях;

- на семинарах.

5.12. Направление работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляться:

- за счет бюджетных средств, предусмотренных в Плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на указанные цели;

- за счет бюджетных средств, выделяемых на обучение работников подведомственных учреждений Министерством социальной политики Нижегородской области.

- за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ) и планом мероприятий по охране труда.

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 №426 «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

6.4. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу (ст.225 ТК РФ) .

6.5. Организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с графиком (ст. 213 ТК РФ)

6.6. Бесплатно выдавать сертифицированную одежду и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст.221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства ежегодно:

- санитарка палатная
- повар
- мойщик посуды
- медицинская сестра
- заведующий складом
- оператор стиральных машин
- водитель
- слесарь-сантехник

6.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством. (Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. №7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме

и перемещении тяжестей вручную», Постановления правительства РФ от 25.02.2000 г. №162).

6.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.1998 г. №125-ФЗ со всеми изменениями и дополнениями).

6.9. Обеспечивать разработку и внедрение системы управления охраной труда (пункт 6.12 Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы. Регистрационный № 327-П/590/А-418 от 29 декабря 2023 г.

6.10. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования граждан; создавать условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни сельского населения Нижегородской области (пункт 2.3 Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы. Регистрационный № 327-П/590/А-418 от 29 декабря 2023 г.

6.11. Выполнять комплекс работ по пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством» (статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

6.12. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда;
- отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились:

6.13. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Учреждения.

6.14. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить специальную оценку рабочих мест, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.4. Оказывать содействие в организации отдыха детей работников Учреждения, согласно заявкам.

7.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется:

- проводить лечебно-профилактическую работу;
- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов;
- организовывать профилактические медицинские осмотры работников Учреждения;

- Проводить профилактическое флюорографическое обследование и противоэпидемиологические прививки (по желанию) в соответствии с планом и требованиями органами Роспотребнадзора;

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

- Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день 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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

- Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК

Работодатель обязуется:

8.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Учреждения совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников Учреждения.

8.2. Предоставлять по предварительной заявке СТК транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Учреждения, для организации работы СТК.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны совместно:

9.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

9.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора (ст. 40 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Направлять настоящий коллективный договор для прохождения уведомительной регистрации в управление по труду и занятости населения Нижегородской области в 7-дневный срок со дня подписания.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью *8/11/11* листа (ов)
Директор: *С. Н. Коробов*

