

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Государственного бюджетного учреждения «Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2024 – 2026 годы.

Директор  
Государственного  
бюджетного учреждения  
«Починковский дом-интернат»  
\_\_\_\_\_ Т.Н.Боркова

Представитель  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Н.А.Белоусова

Принят на общем  
собрании работников  
Государственного бюджетного  
учреждения  
«Починковский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»

Протокол № 3  
«07» декабря 2023 г.

с. Василев-Майдан  
2023 год

**Коллективный договор**  
**Государственного бюджетного учреждения**  
**«Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**  
**на 2024 - 2026 гг.**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

1.2. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны Государственное бюджетное учреждение «Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Починковский дом-интернат») в лице директора Борковой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники ГБУ «Починковский дом-интернат» с другой стороны, представленные в лице Представителя представительного органа ГБУ «Починковский дом-интернат» Белоусова Н.А., именуемой в дальнейшем «Работники».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются права и интересы Работников, гарантированные действующим законодательством, а так же дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий Работников, предоставляемых Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

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

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

## Раздел 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

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

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.

2.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.5. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками бюджетного учреждения.

2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.7. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками бюджетных учреждений.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями, законами и коллективным договором. Совет трудового коллектива обязуется:

2.9. Содействовать эффективной работе Учреждения.

2.10. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.11. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, законов и других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в учреждении.

## Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

### 3.1. Условия оплаты труда:

3.1.1. Заработная плата устанавливается работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором или эффективным контрактом, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «Починковский дом-интернат».

3.1.2. Система оплаты труда работников ГБУ «Починковский дом-интернат» 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.

3.1.3. Должностные оклады специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих учреждения устанавливаются руководителем учреждения:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации;
- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):
- на основании минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения повышаются:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, занимающим должности «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также должности относящиеся к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	

II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
Высшей квалификационной категории	1,10
2. Работникам, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Руководителю учреждения, его заместителям, главным бухгалтерам повышения, указанные в пункте 2, учитываются в составе оклада (должностного оклада).

В результате применения повышений, указанных в пункте 2 настоящего подраздела, образуется новый повышенный должностной оклад и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.4. Повышение должностных окладов производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

3.1.5. В случаях, когда заработная плата работников учреждения, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного федеральным законодательством Российской Федерации, на время их работы в учреждении им будет, производится доведение заработной платы до МРОТ. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области ст.133,133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.6. Применение доведения до МРОТ, предусмотренных пунктом

3.1.7 настоящего подраздела не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и производится после установления всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ «Починковский дом-интернат» директором устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам 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);

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями 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.

3.2.2. 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 не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. ( Приложение 7)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.3. К выплатам 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), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15% от оклада (должностного оклада), в соответствии с рекомендуемым Перечнем должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области. Данный перечень служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты;

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон 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) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях 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;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ГБУ «Починковский дом-интернат» устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

Конкретный размер доплаты в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.2.4. Работникам учреждения, имеющим сменный график работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени. В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности, с которым работники обязаны ознакомиться под роспись.

### 3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

3.3.2. 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.

3.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплата):

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

Размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «Починковский дом-интернат» (Приложение 3), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «Починковский дом-интернат» (Приложение 4)

Выплата за стаж работы:

- и среднему мед. персоналу за первые три года 30% должностного оклада; за 5 лет и выше непрерывной работы 45% должностного оклада, за 7 лет и выше 60% должностного оклада;
- остальным работникам за первые три года 20% должностного оклада, за 5 лет и выше 30 % должностного оклада.

При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работника.

- Выплата за качество выполняемых работ при условии соблюдения работникам качества предоставляемых услуг, устанавливаются ежемесячно и осуществляется ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда.

- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда, в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работников, учитывается участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных дел, инициативу, творчество и применении в работе современных технологий, форм и методов труда.

- Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в соответствующем периоде (за месяц, квартал, 9 месяцев, календарный год). Размер премияльной выплаты зависит от наличия экономии по фонду оплаты труда работников и предельными размерами не ограничивается.

- Награды Учреждения (далее - награды) являются формой поощрения и морального стимулирования труда работников. Работники Учреждения могут награждаться Почетной грамотой учреждения, Благодарностью Учреждения, Благодарственным письмом Учреждения в соответствии с Порядком награждения.

- Работникам Учреждения выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными и памятными датами, профессиональными праздниками и памятными событиями за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- Максимальный размер премий в связи с празднованием юбилейной даты и памятного события – 100 процентов должностного оклада.

- Размер премияльных выплат по итогам работы устанавливается за месяц (за квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами и профессиональными праздниками, определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Вопросы материального поощрения, депремирования рассматриваются на заседании балансовой комиссии Учреждения.

- Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом директора Учреждения.

- Работникам, проработавшим неполный рабочий год по уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

- Премияльные выплаты в связи с юбилейной датой не выплачиваются работникам Учреждения, проработавшим в данном учреждении менее двух месяцев.

- Размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Балансовой комиссии. Балансовая комиссия производит начисление выплат на основании протокола заседания Оценочной комиссии по результатам оценочных листов.

- Минимальная размер оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации. В минимальный размер оплаты не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

- Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда.

- Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа (если день выплаты аванса попадает на не рабочий или праздничный день оплата производится на кануне этого дня) и последнее число месяца числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке. 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 этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Индексация заработной платы осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 месяцев.

3.4. Директор ГБУ «Починковский дом-интернат» принимает решение об оказании материальной помощи работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором, по согласованию с представительным органом работников организации социального обслуживания и решением балансовой комиссии.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

3.5 Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.5.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов при наличии экономии фонда заработной платы;

3.5.2. В связи с различными ситуациями чрезвычайного характера (пожар, стихийное бедствие) – в размере должностного оклада;

3.5.3. В связи со смертью родственников (муж, жена, мать, отец, дети) – в размере должностного оклада;

3.5.4. В случае смерти работника в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.5. В связи с юбилеем (50 и 60 лет) в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.6. В связи с выходом на пенсию по возрасту в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.7. На лечение работника (операция, послеоперационный период, тяжелое заболевание) в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.8. В связи со свадьбой работника в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.9. С рождением ребенка у работника учреждения в размере одного должностного оклада по занимаемой должности;

3.5.10. Работники имеющие детей-инвалидов в размере одного должностного оклада в год при предоставлении справки ФКУ «ГБ МСЭ по Нижегородской области» Минтруда России Бюро медико-социальной экспертизы №18.

3.5.11. Работники учреждения могут быть премированы к праздникам, из экономии фонда оплаты труда, а именно: К праздникам «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский день», «День народного единства», к профессиональному празднику «День социального работника», выплаты производятся при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

3.5.12. Оказание материальной помощи в равных долях на приобретение новогодних подарков, сотрудникам, имеющим детей в возрасте 14 лет (включительно).

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством, нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается:

Для мужчин – 40-часовая рабочая неделя;

Для женщин – 36-часовая рабочая неделя.

В Учреждении устанавливается нормированный рабочий день для мужчин с 8.00 часов до 17.00 часов, для женщин с 8.00 часов до 16 час. 12 мин.

Обеденный перерыв – 1 час с 12.00 до 13.00

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

При необходимости работодатель может режим рабочего дня для отдельных категорий работников.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для работников работающих при пятидневной рабочей неделе.

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

- 1) 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;

2) 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;

3) 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:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) 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;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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.

4.5. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива данного учреждения.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному приказу Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к работе в выходные праздничные дни без согласия работника обуславливается необходимостью обслуживания населения.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива данного учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.7. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.8. О своем отсутствии, по причине болезни работник обязан своевременно, до 11 часов первого дня нетрудоспособности поставить в известность специалиста отдела кадров учреждения сообщением по телефону.

4.9. В день, когда работнику закрывают листок временной нетрудоспособности, он обязан сообщить специалисту отдела кадров о выходе на работу.

Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, при сменном графике в соответствии с графиком работы.

4.10. Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 1 час, при сменном графике в соответствии с графиком работы.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

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

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ, ст. 117 ТК РФ), по действующим результатам специальной оценки условий труда рабочих мест не менее 3 дней. Приложение к положению об оплате труда.

4.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.14. Работнику может быть предоставлен отпуск большей продолжительностью за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней. Дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам, привлеченным к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ненормированный рабочий день, (согласно приказа, графика работы) – не менее трех календарных дней. Срок предоставления отпуска работникам чередуется по сезонному принципу – весенне-летний и осенне-зимний периоды (один год – весенне – летний период, следующий год – осенне-зимний период) с целью равномерного распределения денежного фонда на выплату отпускных.

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, с согласия работодателя, может быть заменена денежной компенсацией.

4.16. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам осуществляющих уход за детьми (ст. 263 ТК РФ):

- для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет на 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;
- для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа на 14 календарных дней;
- для санаторно-курортного лечения.

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, предусмотренным статьями 128, 173, 174, 262, 263 ТК РФ

4.17. Нерабочими праздничными днями 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. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

5.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не

менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- 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, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

(ФЗ от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (28.12.2013 N 421-ФЗ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения)

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

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.

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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - 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.

При приеме на работу, работнику необходимо пройти первичный обязательный медицинский осмотр согласно занимаемой должности, предъявляется также справка установленного образца. Оплата за прохождение медосмотра выплачивается не ранее трех месяцев со дня трудоустройства.

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

5.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку (квалификационные курсы – лечебное дело, обучение по ГО, ПБ, электробезопасность, охрана труда, квалификационные курсы ПДД, квалиф. курсы «Управление государственными и муниципальными закупками»), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также производить оплату командировки в размере 100,00 руб. за сутки, при оплате найма жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующим документами, но не более 550 ,00 руб. в сутки (при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 руб. за сутки), дорожные расходы до места назначения и обратно к месту постоянной работы в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда по соответствующим категориям транспорта (ст. 168 ТК РФ).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником учреждения является дополнительным соглашением к трудовому договору (глава 32 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

5.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

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

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

5.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении или организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

5.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в соответствии с соглашением по охране труда (приложение 4).

5.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

5.2. Обеспечивать право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Заключать Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 4.

5.4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения сторон трудового коллектива (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.6. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены трудового коллектива (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Знакомить под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.9. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

5.10. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 8.

5.11. Осуществлять обязательное медицинское страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении; Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

5.13. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N 4

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости, работодатель обязуется:

- внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками (приложение 5).

**Стороны пришли к соглашению, что совместно:**

5.14. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

5.15. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации

5.16. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости:

- обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечивают режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством;
- информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, и полагающихся компенсациях;
- обеспечивают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- по заявлению беременной женщины, не привлекают ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью;
- обеспечивают выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

5.17. Организуют обучение специалистов и членов комиссии по охране труда.

Стороны совместно обязуются:

5.18. Вести пропаганду вопросов охраны труда, обеспечивать подразделения инструкциями по охране труда, наглядными пособиями по охране труда, приобретать нормативно-техническую литературу по охране труда, проводить «Дни охраны труда» и др.

5.19. Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии работников и обязательных требований в области охраны окружающей среды.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,  
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С  
ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

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

6.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

6.2.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (абз. 3 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

6.2.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов УИС, погибших при исполнении военных обязанностей (прохождении службы) – до 14 календарных дней в году (абз. 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

6.2.3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

6.2.4. сотрудникам, совмещающим работу с обучением;

6.2.5. супругам военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями (женами) и продолжительность отпусков не совпадает (п. 11 ст. 11 Закона от 27 мая 1998 № 76-ФЗ);

6.2.6. совместителям при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

6.2.7. сотрудникам, право которых на отпуск без сохранения заработной платы предусмотрено трудовым (коллективным) договором организации (абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

6.2.8. в других случаях, предусмотренных законодательством. В частности, ветеранам боевых действий на территории СССР, России и других государств полагается отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году (подп. 11 п. 1 ст. 16 Закона от 12 января 1995 № 5-ФЗ).

6.2.9. Организовать для работников места для приема пищи.

6.2.10. Организовать подвоз за счет внебюджетных средств учреждения для работников проживающих в п. Арзинка, на работу в с. Василев-Майдан и с работы в п. Арзинка – ежедневно.

Время подвоза:

Отправка п. Арзинка – с. В.-Майдан: 06-00 час., 07-40 час., 18-00 час.

Отправка с. В.-Майдан - п. Арзинка: 06-30 час., 16-12 час., 18-30 час.

Дополнительно при организации дополнительных дежурств ответственных лиц в праздничные выходные дни осуществлять подвоз из п. Арзинка (отправка в 08:00 час.) до с. Василев-Майдан, из с. Василев-Майдан (отправка в 16:12 час.) до п. Арзинка

6.2.11. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

а) бракосочетания - 3 дня;

б) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;

в) проводов сына в по призыву на обязательную службу в вооруженные силы РФ – 2 дня.

6.2.12. Установить дополнительную социально-трудовую гарантию для сотрудников – мобилизованных граждан, предусматривающую ежемесячную денежную выплату в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив свое действие на правоотношения возникшие с 21 сентября 2022 года.

Предоставление вышеуказанной социально-трудовой гарантии осуществляется в пределах Фонда оплаты труда учреждения и начисляется сотруднику на основании решения балансовой комиссии в без заявительном порядке, исходя из экономии фонда оплаты труда учреждения

6.3. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

6.4. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

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

6.6. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

6.7. Для организации отдыха детей работников учреждения приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

6.8. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно - гигиеническим состоянием кабинетов;
- обеспечение профилактических медицинских осмотров работников учреждения;  
проведение профилактическое флюорографическое обследование и противоэпидемиологические прививки в соответствии с планами и требованиями соответствующих органов;
- при улучшении финансового состояния учреждения, Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников учреждения на бесплатной основе.

6.9. Гарантирует осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха, соблюдением трудового законодательства, социальной защиты и занятости.

6.10. Своевременно принимать необходимые меры для урегулирования возникающих коллективных трудовых споров и обращений отдельных работников.

6.11. Работодатель может представлять лучших работникам учреждения к награждению почетными грамотами, орденами и медалями, присвоению почетных званий.

## Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.2. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке,

установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2024 года по 31 декабря 2026 года.