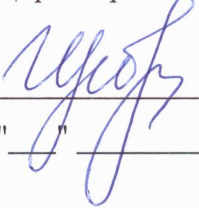


От работодателя:
Директор ГБУ «Сявский СРЦ»

 О.В. Шеброва
"___" _____ 20__ г.

От работников:
Председатель Профсоюзного комитета
ГБУ «Сявский СРЦ»

 Е.И. Курбатова
"___" _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Сявский санаторно-реабилитационный центр
для инвалидов»

на 2022 - 2024 годы

Утвержден профсоюзным собранием
Протокол № 6 от 08 февраля 2022г.

Дата вступления в силу: " 09 " февраля 2022 г.

рп. Сява
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Государственное бюджетное учреждение «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Щебровой Ольги Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники государственного бюджетного учреждения «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов», именуемые в дальнейшем «Профсоюз», «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации - Курбатовой Евы Иосифовны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-З "О социальном партнерстве", «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными правовыми актами, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

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

1.3. Предметом настоящего 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, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.4.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;

1.4.2. Закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера вы-

полняемой работы, принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Продление срока действия коллективного договора возможно только по соглашению между работодателем и работниками.

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

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

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

1.11. В период действия коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

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

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, заключать настоящий Договор и дополнительные соглашения к нему в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения настоящего Договора и осуществления контроля за выполнением его условий;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и Нижегородской области, настоящим Договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и иных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Профсоюз обязуется:

- разъяснять всем Работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации;
- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора;
- осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- осуществлять контроль за выполнением Работодателем требований действующего законодательства в части уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- получать информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и требования охраны труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц находящихся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других Работников;
- не разглашать сведения, ставшие им известными в процессе осуществления трудовой деятельности у Работодателя.

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

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с

иными действующими Положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. 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 период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытательный срок устанавливается при приеме на работу не более 3-х месяцев, кроме:

- 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, 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.

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

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

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

3.10. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.11. Работодатель создаёт условия для выполнения работником своих должностных обязанностей, направляет на переподготовку и повышение квалификации

работников (в разрезе специальности). Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет:

а) субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания; б) средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности.

Так же работник имеет право пройти переподготовку и обучение по повышению квалификации за счёт собственных средств.

3.12. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, при наличии финансовой возможности, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.13. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени или доктора наук в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки;
 - при переезде на работу в другую местность;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с получением образования;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. (с.165 ТК РФ)

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

3.15. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.16. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 261 Трудового кодекса РФ.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения (в процентном соотношении к среднесписочной численности работающих) (п. 4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2023 годы. № 2-П/4/А-11 от 9 января 2018 года):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев

20% и более - в течение года;

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

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

3.19. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники пред пенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в Учреждении свыше 10-15 лет, имеющие высокую квалификационную категорию; женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другие лица воспитывающие указанных детей без матери, родители (иные

законные представители ребенка), являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственные кормильцы ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающие трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях; отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних.

3.20. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

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

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а для отдельных категорий работников - графиками работы.

4.4. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, медицинских работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), а также работа по сменам с суммированным учетом рабочего времени, учетный период - год.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся ос-

нованием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

4.6. Накануне праздничных дней для работников устанавливается рабочий день, сокращенный на 1 час (если этот рабочий день непосредственно предшествует праздничному).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 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 праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

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

4.8 Применение сверхурочных работ может производиться в случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

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

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

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

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

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

К работе в ночное время не допускаются:

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными

членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.11. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для некоторых категорий сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год.

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

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по скользящему графику — в различные дни недели по графику.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись.

Предложение по очередности предоставления ежегодных отпусков подготавливается специалистом по кадрам с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, и благоприятных условий для отдыха работников и утверждается директором.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

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

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

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

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

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 5 календарных дней в соответствии со ст.116,119 ТК РФ, "Перечень должностей руководителей и специалистов, кому установлен ненормированный рабочий день" (Приложение 2).

5.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в связи с:

- бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей - 2 календарных дня;
- со смертью близких родственников – 3 календарных дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
- 1 сентября – родителям (опекунам, попечителям) первоклассников -1 календарный день.

5.13. Работодатель предоставляет председателю органа первичной профсоюзной организации (не освобожденному от основной деятельности) ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

5.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

5.16. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами (Постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», Положение об оплате труда работников ГБУ «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов»).

6.2. Работодатель предоставляет гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Заработная плата работникам выплачивается 3 и 18 числа каждого месяца путем перевода 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.

6.4. Заработная плата работников состоит из должностных окладов, в соответствии со Штатным расписанием за фактически отработанное время; выплат стимулирующего характера; - выплаты за стаж непрерывной работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы; компенсационных выплат за ра-

боту в условиях, отклоняющихся от нормальных и других видов заработной платы и пособий в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Оплата труда осуществляется с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным соответствующими нормативно-правовыми актами.

6.6. У работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), месячная заработная плата не может быть ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ).

Работодатель гарантирует при расчете до минимального размера оплаты труда (МРОТ) учитывать:

- оплату труда в соответствии с должностными обязанностями, определенными трудовым договором, за определенную норму рабочего времени согласно установленному графика работы и выполнение норм труда;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБУ «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов»;
- оплату по среднему заработку дней неявки в соответствии с законодательством;
- выплаты за работу в социально-реабилитационных центрах.;

Не учитывать при расчете до минимального размера оплаты труда (МРОТ):

- выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочные работы, работа в ночное время, надбавки за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, оплату труда в праздничные дни);
- доплаты за совмещение профессий (должностей), не определенных трудовым договором по основной профессии (должности), за определенную норму рабочего времени при расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплаты материальной помощи работникам в соответствии с «Положением о выплатах материальной помощи» (Приложение 3).

6.7. 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), устанавливаются:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

Наименование учреждения	Наименование должности
ГБУ «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов»	Директор, заместители директора, заведующие отделениями, заведующий хозяйством, старшая медсестра, медицинские сестры, культорганизатор, аккомпаниатор, библиотечарь, официанты, уборщики служебных помещений, специалист по социальной работе, врачи, психолог, специалист по трудовой реабилитации, инструктор ЛФК, кассир, регистратор.

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.

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

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам 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 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

6.8. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.9. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение установленного работнику продолжительное и рабочее времени применяются правила ст. 60.2 с оплатой по правилам ст. 151 ТК РФ (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).

7. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

7.3. Проводить во всех подразделениях Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ, не реже одного раза в пять лет, специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений, на основании № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. Для проведения специальной оценки условий труда привлекать специализированную организацию.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- досрочное назначение пенсии;
- повышение размера оплаты труда.

7.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

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

Производить оплату предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров работников по истечении срока испытания, установленного при заключении трудового договора.

7.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в утвержденных работодателем нормами выдачи (Приложение 5,6).

7.8. Работодатель обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, осуществляет проведение мероприятий по охране труда согласно «Плана мероприятий по охране труда» (Приложение № 4) и назначает ответственных лиц. Профсоюзный орган имеет право контролировать сроки и качество проведения мероприятий.

7.9. Обеспечить наличие медицинских аптечек и их комплектность.

7.10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.11. Работникам, работающим на персональном компьютере устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 20 минут.

7.12. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.13. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

7.14. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.15. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории Учреждения необходимые силы и средства.

7.16. Способствовать формированию у работников Учреждения здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.17. Проводить разъяснительную работу о вреде наркомании и алкоголизма.

Работники обязуются:

7.18. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности.

7.19. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

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

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

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

8.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников в соответствии с Федеральным Законом от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представительный орган работников имеет право:

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

8.3. Работодатель обязуется:

- принимать решения с учетом мнения профкома, в случаях предусмотренных ТК РФ;
- предоставлять профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний и хранения документации в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- сохранять среднюю заработную плату не освобожденным от основной работы членам выборных профсоюзных органов, для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, при прохождении профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза;
- признает проведение в рабочее время собраний (конференций) по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов и выборов профкома;

- на основании письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников.
- рассматривать и принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа в установленном законодательстве порядке.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, а также предупреждению возникновения коллективных трудовых споров;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением прав работников в сфере охраны труда;
- предотвращать сокращения численности или штата работников;
- подавать работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- отстаивать интересы членов профсоюза при сокращении численности или штата работников и принимать меры по защите их законных прав;
- оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно;
- контролировать соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

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

9.3. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

9.4. Стороны договорились, что работодатель:

- Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.
- Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор прекращает свое действие.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. При структурной перестройке организации необходимы приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Председатель профсоюзного комитета, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и ак-

тивистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов».
2. Перечень должностей руководителей и специалистов, кому установлен ненормированный рабочий день.
3. Положение о выплате материальной помощи.
4. План мероприятий по охране труда в ГБУ «Сявский санаторно-реабилитационный центр для инвалидов».
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУ «Сявский СРЦ для инвалидов».
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУ «Сявский СРЦ для инвалидов» за счет внебюджетных средств от приносящих доход деятельности.