

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

607614 Нижегородская область,
Богородский муниципальный округ, село Дуденево,
переулок Школьный, дом 8 а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия 2025-2027 гг.

от работодателя:

Директор ГБУ «Богородский
дом-интернат»

Пугачев /Пугачева Т.Н./



от работников:

Представитель представительного органа
работников ГБУ «Богородский дом-интернат»

Топанова /Топанова О.В./
«23» июня 2025 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «24» 08 2025 г.	№ 4084/25-КА
с рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	
И.И.	И.А.Томшина
(подпись)	(ФИО)

Содержание

1. Общие положения _____	3
2. Взаимные обязательства работодателя и представительного органа работников _____	3
3. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты _____	4
4. Рабочее время и время отдыха _____	6
5. Гарантия занятости. Профессиональная подготовка ,переподготовка и повышение квалификации работников. _____	9
6. Условия, охрана и безопасность труда _____	11
7. Социальные гарантии , непосредственно связанные с трудовыми отношениями _____	12
8. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора _____	13
9. Гарантии профсоюзной деятельности _____	14
10. Информационно-профилактические меры среди работников учреждения _____	14
11. Обеспечение пожарной безопасности _____	14
12. Привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности _____	15
13. Заключительные положения _____	17

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 «Богородский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Богородский дом-интернат») в лице директора , Пугачевой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники ГБУ «Богородский дом-интернат» с другой стороны, представленные в лице представителя Представительного органа работников ГБУ «Богородский дом-интернат» Топановой Ольги Владимировны, 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.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

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 совета трудового коллектива работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями, законами и коллективным договором.

Представительный орган работников 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.

3. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется, в соответствии с разработанными по согласованию с представителем Представительного органа работников Учреждения, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Богородский дом-интернат для престарелых и инвалидов», Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Богородский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и Положением о выплатах компенсационного характера работников государственного бюджетного учреждения «Богородский дом-интернат для престарелых и инвалидов», утвержденными приказом директора учреждения.

3.2 Система оплаты труда работников Учреждения:

1) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

- мнения трудового коллектива Учреждения;

2) Включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

3.4 Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

3.5 Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника, а также через кассу Учреждения. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 15-го числа каждого месяца (при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне), заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в последний рабочий день месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ч. 1 ст. 236 ТК)..

3.6 Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

3.7 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

3.8 В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, совет трудового коллектива вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

3.9 Фонд оплаты труда работников ГБУ «Богородский дом-интернат», формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.10 Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи работникам ГБУ «Богородский дом-интернат», утвержденным приказом директора Учреждения. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Представительного органа работников учреждения, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94, 100, 103, 104 ТК РФ)

4.3. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа работников учреждения (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 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, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключениями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) 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 по угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части» (Ст.113 ТК РФ).

4.5. Работникам во время рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания в количестве 48 минут (с 12.00 до 12.48 час.) – для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе. Сиделкам, работающим по сменному графику, предоставляется перерыв для питания и отдыха продолжительностью 2 часа (с 12.00 ч. до 13.00 ч. и с 24.00 ч. до 01.00 ч.). Для дежурных, заступающих на работу в ночное время перерыв для питания и отдыха предоставляется с 24.00 часов до 01.00 часа. Время перерывов для питания и отдыха в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (статья 108 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.7. При необходимости Работодатель по согласованию с Представительным органом работников учреждения может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников с внесением изменения в правила внутреннего трудового распорядка.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК 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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ 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.

4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней, а работникам до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 115 и 267 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (таблица 1) устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).

Таблица 1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

№	Наименование должности	Количество (календарных) дополнительного оплачиваемого отпуска дней
1.	Заместитель директора	5
2.	Главный бухгалтер	5
3.	Бухгалтер	5
4.	Заведующая складом	3
5.	Водитель	3

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

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

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

4.10. 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 (ст.128 ТК РФ).

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ)

4.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из

заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном статьей 137 ТК РФ.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора с работником бюджетного учреждения в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, положениями и настоящим коллективным договором.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией (согласно профессионального стандарта), предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним при сокращении численности или штата работников организации, несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не

допускается, за исключением случая ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81).

Работодатель, в течение двух месяцев, предоставляет высвобождаемым (получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности штата) работникам не менее одного дня в неделю, с сохранением средней заработной платы, для поиска другой работы.

Стороны договорились, что при наличии вакантных мест, в первую очередь предлагать их работникам учреждения. Представлять в Представительный орган работников учреждения не позднее, чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работодатель может предоставлять высвобождаемым работникам, в случае сокращения численности штата, дополнительные льготы в виде материальной помощи, при стабильном финансовом состоянии учреждения.

5.2. Работодатель гарантирует, по возможности финансирования, среднему медицинскому персоналу прохождение обучения, переподготовки с последующим получением сертификатов. 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 к трудовому договору (глава 32 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что при заключении ученического договора работодатель имеет право обязать прошедшего обучение работника отработать в учреждении не менее 2-х лет, в случае увольнения работника до истечения срока, работник обязан будет возместить работодателю расходы, затраченные на его обучение. Данные условия прописываются в ученическом договоре, заключаемом работодателем с работником.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия и охрану труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (статьи 209,212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.2. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда, в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.4. Осуществлять в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда. Предоставлять информацию при приеме работника о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (статья 212 ТК РФ).

6.1.5. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, (статья 221 ТК РФ, «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н).

6.1.7. Выбирать из числа членов совместной комиссии по охране труда уполномоченных ответственных за соблюдением законодательства по охране труда.

6.1.8. 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 (Постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. №105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. №7 № «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 и № 163 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.1999 г. №125-ФЗ). Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и

неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.5. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, необеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов трудового коллектива по 40-часовой программе.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

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

7.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты:

7.2.1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (абз. 2 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

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

7.2.3. 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);

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

7.2.5. сотрудникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

7.2.6. сотрудникам, совмещающим работу с обучением;

7.2.7. 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);

7.2.8. 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);

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

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

7.4. 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.

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

7.6. 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.

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

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

осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма; осуществлять контроль за санитарно - гигиеническим состоянием кабинетов; обеспечение профилактических медицинских осмотров работников учреждения; проведение профилактического флюорографического обследования и противоэпидемиологических прививок 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.

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

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

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

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями и соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

8.6. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор (в трех экземплярах) в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области в семидневный срок со дня его подписания сторонами.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель обязуется признать Представительный орган работников учреждения представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения, в соответствии с решением общего собрания работников.

9.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Представительным органом работников учреждения, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Представительный орган работников учреждения обязуется:

- содействовать в реализации настоящего коллективного договора;
- содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства, за разработкой и выполнением мероприятий направленных на улучшение условий охраны труда, профилактику производственного травматизма и заболеваемости, за соблюдением утвержденных в установленном порядке норм и правил охраны труда и здоровья работников.

10. ИНФОРМАЦИОННО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ СРЕДИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

10.1. Работодатель способствует формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций (Дополнительное соглашение к Соглашению от 9 января 2018 г. № 2-П/4/А-11 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 2018-2020 годы Регистрационный № 8-П/26/А-43 от 2 февраля 2021 г.).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

11.1. Руководитель учреждения имеет право:

- назначать лиц, которые по занимаемой должности или по характеру выполняемых работ являются ответственными за обеспечение пожарной безопасности в учреждении (обязательным требованием в отношении лица, ответственного за обеспечение пожарной безопасность, является обучение мерам пожарной безопасности по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования (п. 3 Правил противопожарного режима от 16.09.2020 года № 1479;
- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на территории учреждения;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

11.2. Ответственное лицо учреждения обязано:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания,

постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства; обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения; предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на его территориях пожарах и их последствиях; незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; содействовать деятельности добровольных пожарных;

Лицо, в установленном порядке назначенное ответственным за обеспечение пожарной безопасности учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности (Ст.38 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

12. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

12.1. Привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности осуществляется

Работодателем в случаях совершения дисциплинарных проступков, включая:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на работника трудовых обязанностей, зафиксированных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями работодателя;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня или смены независимо от продолжительности отсутствия);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества работодателя, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее создание угрозы жизни и здоровью окружающих лиц;
- грубое нарушение субординации, проявляющееся в неподчинении законным требованиям непосредственного начальника или злоупотреблении полномочиями, предоставленными должностью;
- иные случаи грубых нарушений трудовой дисциплины, установленные федеральными законами и внутренними нормативными актами организации.

12.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить следующие меры дисциплинарной ответственности:

- замечание.
- выговор.
- увольнение по соответствующему основанию.

Применение нескольких мер одновременно не допускается. Выбор конкретной меры зависит от характера и степени вины работника, обстоятельств совершения проступка, а также предшествующего поведения сотрудника.

12.3. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Перед применением дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение, которое предоставляется в течение двух рабочих дней. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

После рассмотрения объяснений работника, изучения обстоятельств происшествия, оценки тяжести нарушения и возможных последствий, принимается решение о мере дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Наказание оформляется приказом директора Учреждения, копия которого вручается работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном законом порядке, в частности путём обращения в органы государственной инспекции труда или судебные инстанции.

Повторное привлечение к дисциплинарной ответственности за тот же самый проступок недопустимо.

12.4. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение указанного срока работник не совершил нового дисциплинарного проступка, оно считается снятым автоматически.

12.5. Помимо основного дисциплинарного взыскания, приведенного в пункте 12.2, работодатель вправе временно ограничить или сократить выплату стимулирующих вознаграждений и компенсаций (премий) сотрудникам, допустившим серьезные нарушения трудовой дисциплины. Ограничение выплат производится в соответствии с положением о стимулирующих выплатах в ГБУ «Богородский дом-интернат», утвержденном приказом директора Учреждения.

12.6. Контроль за соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий возлагается на Представительный орган работников Учреждения и специалиста по кадрам. Любые нарушения процедур влечет отмену принятых решений и восстановление нарушенных прав работника.

12.7. В остальном, что не оговорено в настоящем коллективном договоре, Работодатель обязан руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в

силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечению срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации (ст.43 ТК РФ).

13.2. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к правопреемникам сторон.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях структурных изменений, изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

13.4. Дополнения и изменения в настоящий Коллективный договор могут быть внесены в течение срока его действия, с согласия сторон и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников под роспись до заключения трудового договора.
