

От работодателя  
Директор  
ГБУ Карповский дом – интернат  
Е.Ю. Груздев

«15» мая 2016 г.

От работников  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБУ Карповский дом –  
интернат  
М.Е. Веселова

«15» мая 2016 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение  
«Карповский дом – интернат для престарелых и инвалидов»

На 2026-2029 годы

с. Большое Карпово

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключён между Государственным бюджетным учреждением «Карповский дом – интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) в лице директора Груздева Евгения Юрьевича, действующего на основании Устава Учреждения, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения в лице председателя первичного профсоюзного комитета Веселовой Марины Евгеньевны, в дальнейшем «Работники», совместно именуемые «Стороны».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон, в том числе дополнительные по сравнению с действующим законодательством, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основании полномочий представителей Сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнение и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Стороны договорились:

- Признать юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и выполнять его условия;
- Решать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, путем согласования;

## **Раздел 2. Взаимные обязательства сторон**

В целях выполнения настоящего Коллективного договора, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем

**Работодатель обязуется:**

Осуществлять финансово – хозяйственную деятельность с целью организации эффективной работы Учреждения;

Обеспечивать работнику оплату труда, безопасные условия труда, отвечающие требованиям правил пожарной безопасности, охраны труда,

санитарно – гигиеническим требованиям, предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором;

Информировать работников Учреждения на производственных совещаниях о ближайших планах, перспективах, об организационных изменениях, затрагивающих интересы работников, о других вопросах финансово – хозяйственной деятельности Учреждения;

Руководствоваться в своей деятельности законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, локальными актами Учреждения и иными нормативными актами, регулирующими отношения между Работником и Работодателем.

**Работники обязуются:**

Добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

Создавать и поддерживать благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Содействовать эффективной работе Учреждения присущим ему методам и средствами;

Содействовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работниками Учреждения;

Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, а также выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору;

Осуществлять защиту интересов работников перед Работодателем и представлять интересы работников в судебных органах.

**Стороны договорились:**

Проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставления социальных услуг, а также внедрение инновационных технологий, форм и методов социального обслуживания.

**Раздел 3. Трудовые отношения, оплата труда.**

Вопросы трудовых отношений Работников Учреждения регулируются нормативными актами, регуливающими трудовые отношения.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в письменной форме путем заключения трудового договора.

**Оплата труда:**

Оплата труда Работников Учреждения регулируется законодательством Российской Федерации, Нижегородской области об оплате труда работников бюджетных учреждений, локальными нормативными актами Учреждения, согласованными с председателем профсоюзного комитета, трудовыми

договорами, заключенными с Работником и настоящим Коллективным договором.

**Система оплаты труда в Учреждении 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 характера;
- Выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований профессиональной подготовке, уровню квалификации, сложности и объёму выполняемой работы и устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате работникам ГБУ Карповский дом – интернат, утвержденном приказом Учреждения, согласованными с председателем профсоюзного комитета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам специальной проведенной специальной оценки условий труда и составляют 4% от должностного оклада (Приложение №1);
- за работу в выходной и праздничный доплата осуществляется в двойном размере должностного оклада;
- за работу в ночное время установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий, увеличения объема работ, замещение временного отсутствующего работника производится доплата по согласованию сторон между работодателем и работником.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ Карповский дом – интернат утвержденным приказом Учреждения и согласованным с председателем профсоюзного комитета.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам по каждой должности (группе должностей) на основе разработанных работодателем по согласованию с председателем первичного профсоюзного комитета критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом нагрузки.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты стимулирующего характера начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально – нормативном акте Учреждения, согласованного с председателем первичного профсоюзного комитета.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у Работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467.

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

Оплата труда Работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера работникам, обслуживающим особый контингент лиц, к должностным окладам и ставкам заработной платы работников, устанавливаются в размере, в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения председателя первичного профсоюзного комитета.

Выплата заработной платы Работникам производится не позднее 16 числа – за первую половину и не позднее 1 числа – за вторую половину каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- 3) о размерах и об основаниях производственных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работники обязуются своевременно сообщать Работодателю об обстоятельствах, влекущих за собой изменения заработной платы.

Работникам, заменяющим по совместительству штатные должности, выплаты начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локальном – нормативном акте Учреждения, с председателем первичного профсоюзного комитета.

**Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Контролировать своевременную выплату заработной платы, причитающуюся работникам;

Принимать участие в балансовой комиссии Учреждения;

Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечения получения Работников заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающих в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Раздел 4. Социальные льготы и гарантии. Пособия и компенсации  
Работодатель обязуется:**

Гарантировать работникам при направлении их в служебные командировки сохранение места работы, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Предоставлять работникам, впервые направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очной – заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающихся в этих учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Вести персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Социальный фонд России.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению.

Для работников учреждения – участников СВО установить дополнительные социально – трудовые гарантии, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. Действие указанных гарантий распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

**Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для организации отдыха детей работников.

**Стороны договорились:**

Применять следующие виды награждения и поощрения работников:

- Объявление благодарности;
- Премирование;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение Благодарственным письмом, Почетной грамотой Учреждения;
- Предоставление к награждению вышестоящим организациям;
- Предоставление к другим государственным наградам Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством.

Премиальные выплаты выплачиваются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУ Карповский дом-интернат не выплачивается работникам, проработавшим в Учреждении менее двух месяцев.

Оказывать материальную помощь Работнику, условия оказания и размеры материальной помощи определяются в соответствии с Положением об

оказании материальной помощи работникам ГБУ Карповский дом – интернат, утвержденным Работодателем по согласованию с председателем первичного профсоюзного комитета.

## **Раздел 5. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

### **Работодатель обязуется:**

Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок;

Заключать трудовой договор с работником, условия которого не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

Изменять, расторгать трудовой договор с работником лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

Сообщать председателю первичного профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца.

### **Критерии массового увольнения являются:**

- а) ликвидация организации;
- б) сокращение на 10% и более численности работников организации в процентном соотношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание;

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем лично и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Принять меры по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Прием новых работников на вакантные места в штатном расписании осуществлять на основании изучения профессиональных и личных качеств претендентов, их документов, анкет, заполненных кандидатом на вакантные должности.

Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

### **Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Представлять свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя.

Участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и мер по социальной защите работников, высвобожденных в связи с сокращением численности или штата, либо в результате реорганизации Учреждения.

#### **Стороны договорились:**

Совместно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности или штата.

Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- работники, имеющие пред пенсионный возраст (за 5 лет до пенсии), при стаже работы в Учреждении свыше 15 лет;
- работникам, имеющим стаж работы в Учреждении свыше 20 лет.

Обеспечивать преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

Предусматривать в трудовом договоре, заключенным с работником, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им сведений, охраняемым законом, об обработке персональных данных.

## **Раздел 6. Рабочее время труда и отдыха**

### **Работодатель обязуется:**

6.1 Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации

6.2 Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы в учреждении может вводиться дежурство на рабочем месте, а также по средствам телефонной связи на дому для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству на рабочем месте привлекаются все Работники по графику, согласованному с первичной профсоюзной организацией.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие критерии работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к

сверхурочной работе инвалидов, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

К нерабочим праздничным дням относятся:

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.

Продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должностей) и среднего заработка; работникам, имеющим группу инвалидности, - 30 календарных дней; несовершеннолетним работникам – 31 календарный день.

Ежегодно определять, определенность отпусков путем составления графика отпусков, утвержденного Работодателем по согласованию с председателем первичного профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Предоставлять преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время или любое удобное для них время:

- несовершеннолетним работникам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокому родителю, имеющему детей до 14 лет;
- женщинам, имеющим трёх и более детей;
- работникам, при наличии у них путёвок на лечение.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

На основании статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации, установить перечень профессий и должностей работников, которым за особый характер работы устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней:

- с ненормированным рабочим днем; главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь руководителя,
- имеющих особый характер работы: врач – терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сиделка (помощник по уходу), оператор стиральных машин, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, повар, официант, мойщик посуды.

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством в связи:

- со свадьбой самого Работника – 1 календарный день;
- со свадьбой детей Работника – 1 календарный день;
- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
- в связи с проходами в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, а также на принятие присяги (только родители) – 1 календарный день;
- в связи с праздником «Последний звонок» и на вручение аттестата родителям детей, обучающихся в 9-х и 11-х классах – 1 календарный день (непосредственно на мероприятие).

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

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

Вести учет рабочего времени и времени отдыха работников в соответствии с табелями учета рабочего времени.

Работники обязуются соблюдать установленные в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ Карповский дом – интернат согласованного с председателем первичного профсоюзного комитета.

#### **Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение по формированию графика отпусков работников Учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

#### **Стороны договорились:**

Утвердить перечень должностей и продолжительностей предоставления дополнительного отпуска.

Организовывать культурно – массовые мероприятия, в том числе ежегодное празднование профессионального праздника – День социального работника, празднование юбилейных дат Учреждения (20,25 и далее последующие 5 лет).

## **Раздел 7. Охрана труда**

### **Работодатель обязуется:**

Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетными направления своей деятельности – сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно – гигиеническому благополучию.

Обеспечить проведение в установленные сроки инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний охраны труда, а также оказание первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве;

Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи и обучение по охране труда.

Обеспечить нормальный режим труда и отдыха работникам Учреждения.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

Разрабатывать перечень мероприятий и норм по соблюдению и санитарно – эпидемиологического законодательства.

Обеспечивать выдачу отдельным работникам, согласно утвержденному перечню, сертифицированных спецодежды, специнвентаря, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обеззараживающих средств, утвержденным локально – нормативными актами Учреждения, согласованными с председателем первичного профсоюзного комитета.

Организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Организовывать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей учреждения.

Осуществлять вызов скорой медицинской помощи для работников, заболевших на рабочем месте, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Обеспечить наличие в Учреждении аптечки для оказания первой медицинской помощи и поддерживать ее укомплектованность.

Работодатель освобождает от работы для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка: на один рабочий день раз в три года работников, не достигших сорока лет; на один рабочий день раз в год работников, достигших сорока лет; на два рабочих дня в год для работников, достигших предпенсионного возраста и пенсионеров (статья 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы на основании письменного заявления работника, день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работодатель обеспечивает непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда: создание и функционирование системы управления охраной труда; проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах.

Разрабатывать инструкции по охране труда и пожарной безопасности совместно с председателем первичного профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется соблюдать требование пожарной безопасности.

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

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства пожаротушения.

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

Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

### **Работники обязуются:**

Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством, а также инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

Соблюдать требование пожарной безопасности

**Председатель первичного профсоюзного комитета обязуется:**

Требовать от Работодателя обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, а также незамедлительного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

Предоставлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Вносить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

**Стороны договорились:**

Проводить работу по улучшению условий труда.

Выполнять Соглашения по охране труда в ГБУ Карповский дом – интернат, утверждаемое ежегодно Работодателем и согласованное с председателем первичного профсоюзного комитета.

Проводить поэтапную специальную оценку условий труда на рабочем месте.

Проводить мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, проводить информационную работу по профилактике заболеваний ВИЧ – инфекции, СПИДа, различных форм гриппа, а также табакокурения, наркомании, алкоголизма.

**Раздел 8. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные СИЛЫ РФ**

8.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действия трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающихся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст.351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действий трудового договора в отношении работника сохранять социально – трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительная страховка работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально – бытовых условий работника и членов его семьи) (ч.6 ст.351.7 ТК РФ);
- возобновить действия трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч.8 ст. 351.7 ТК РФ)
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течении шести месяцев после возобновления действий трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течении трёх месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя, нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п.4 ст.6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

8.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

а) для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

б) для членов семьи мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семьи мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семьи демобилизованных граждан и др.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в случае структурных изменений, смены руководителя, переименования организации до заключения нового Коллективного договора.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия производится в письменном виде по взаимному согласию обеих Сторон, с утверждением на общем собрании трудового актива, оформляются дополнительными соглашениями к Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

С настоящим Коллективным договором должны быть ознакомлены под роспись все работники Учреждения, включая вновь принятых на работу.

Текст настоящего Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.

**Стороны договорились:**

Ни одна из Сторон не может в течении установленного срока прекратить действия Коллективного договора в одностороннем порядке.

Начинать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Приложение №1  
К коллективному договору  
На 2026-2029 годы

Должность (специальность)	Вид компенсации			
	Итоговый класс условий труда	Доплата, % от базового оклада	Дополнительный отпуск, календарные дни	Право на досрочное назначение страховой пенсии (Да/Нет)
Старшая медицинская сестра	3.1	4	-	-
Медицинская сестра палатная	3.1	4	-	-
Помощник по уходу	3.1	4	-	-
Повар	3.2	4	-	-