

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2024 годы

Принят на профсоюзной конференции
Протокол № 1 от «25» февраля 2022 г

От работодателя
Директор ГБУ Карповский
дом-интернат



Е.Ю. Груздев
«25» февраля 2022 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения ГБУ Карповский дом-
интернат



М.Е. Веселова
«25» февраля 2022 г.

Согласие по труду и заработной платой
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «15» 04 2022 г. № 883/22-112
с рекомендациями
руководителя учреждения
С.А. Сидорова
А.М. Карпов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2022 - 2024 годы - является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в государственном бюджетном учреждении «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - государственное бюджетное учреждение «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов», представленный в лице директора Груздева Евгения Юрьевича, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), и **Работники** государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице Председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Веселовой Марины Евгеньевны, (далее - «Профком»), действующей на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности учреждения;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности учреждения;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата в учреждении.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, территориальным соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы правового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются в течение 30 дней провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 26 января 2022 года. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов» принятых на условиях трудового договора Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами учреждения всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждений;
- расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации учреждения (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

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

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии.

2.5. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

2.6. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной учреждения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

3.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.4. 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 Профкомом.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с

оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц;

3.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.8. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- директор, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь руководителя, начальник хозяйственного отдела - 5 календарных дней;

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков (абз. 1 ст. 123 ТК РФ).

3.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (абз. 3 ст. 123 ТК РФ).

3.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, последующие части отпуска Работник может брать любое количество дней, но не менее трех.

3.14. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.15. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.16. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки, согласно графика отпусков на очередной год.

3.17. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам учреждению предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 1 календарный день;

- в связи с вступлением в брак детей Работника - 1 календарный день;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил детей, внуков - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;

3.18. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 5 часов в неделю).

3.19. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год профилактических медицинских осмотров.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников ГБУ Карповский дом-интернат осуществляет в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение), и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов», (далее – положение о стимулировании).

Система оплаты труда работников ГБУ Карповский дом-интернат:

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 вида 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 г. № 229;
- Перечня вида 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 г. № 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;
- рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

- мнения Первичной профсоюзной организации 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.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда работников Учреждения исходя из размера субсидии, выделенной Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

4.2.2. Осуществляет индексацию (повышение) заработной платы работников Учреждения при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течении финансового года по решению Правительства Нижегородской области;

4.2.3. Осуществляет выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов (далее – Положение) и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Карповский дом-интернат для престарелых и инвалидов», (далее – положение о стимулировании);

4.2.4. Выплачивает заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в сроки:

- за первую половину месяца 16 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца, 01 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.5. Обязуется по письменному согласию Работников перечислять их ежемесячную заработную плату на счета банковских карт с оплатой услуг за счет Работодателя при наличии договора между банком и Работодателем.

4.2.6. Производить расчет среднего дневного заработка для оплаты отпуска за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). В расчет среднедневного заработка, для расчета отпускных выплат и выплат компенсации за неиспользованный отпуск, включаются премиальные выплаты.

4.3. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем заработная плата должна быть выплачена накануне этого дня. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.4. Работодатель вправе в счет экономии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь.

4.4.1. Материальная помощь работникам оказывается в соответствии с положением о материальной помощи работникам ГБУ Карповский дом-интернат.

4.4.2. Общая сумма материальной помощи работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

4.4.3. В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи при предоставлении отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

4.4.4. Вопрос о выделении Работнику материальной помощи выносится на решение балансовой комиссии.

4.5. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально.

4.6. Все выплаты из фонда оплаты труда производить в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

5.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.3. Установить испытательный срок при приёме на работу не более 3-х месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ)

5.4. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала

5.5. 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.

Стороны договорились, что:

5.6. 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 предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию), проработавшие в Учреждении свыше 10-15 лет, имеющие высокую квалификационную категорию; работники имеющие двух и более иждивенцев; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; неосвобождённые председатели первичной профсоюзной организации Учреждения; работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

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

5.7. Работодатель создаёт условия, направляет на переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет:

- субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания;
- 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.

5.8. 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).

5.9. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

5.10. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке,

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

5.11. Мнение Профкома учитывается при:

- изменении определенных сторонами условий трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда;
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности; устанавливающих порядок работы конфликтной комиссии;
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (абз. 4 ст. 135 ТК РФ, размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (абз. 5 ст. 153 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие работодателем мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений (абз. 4 ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- при специальной оценке условий труда и контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда;
- утверждение графика предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

Профсоюзный комитет обязуется:

- 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.
- осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.
- 6.2. В целях реализации норм Трудового Кодекса РФ, ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваниях» осуществляет контроль по обеспечению безопасных условий труда, окружающей среды, ведет учет и регулярный анализ случаев травмирования работников.
- 6.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя внимание проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (ст. 209-226 ТК РФ).
- 6.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).
- 6.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- 6.8. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников, ответственных за реализацию охраны труда в Учреждении.
- 6.9. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, не привлекать его к дисциплинарной ответственности.
- 6.10. Обеспечить наличие медицинских аптек и их комплектность.
- 6.11. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.
- 6.13. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнения соглашения по охране труда.
- 6.14. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
- 6.15. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- 6.16. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

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

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

6.19. Содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

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

6.21. Проводит разъяснительную работу о вреде наркомании и алкоголизма.

Профсоюз:

- участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам.

Работники обязуются: охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Обеспечение деятельности профкома:

- Принимать решения с учетом мнения профкома, в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- Предоставлять профсоюзной учреждению оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний и хранения документов.
- Сохранять заработную плату членам выборных профорганов, не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов, съездов, конференций, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.
- Разрешить в рабочее время проведение собраний (конференций) по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов и выборов профкома.
- Производить безналичное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от зарплаты на основании личного заявления работника.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором. Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе учреждения, реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

8.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным (наименование соглашения) и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, по вопросам индивидуальных трудовых и коллективных прав и интересов и связанных с ними отношений, в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

9.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

9.5. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.6. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

9.7. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

- 9.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
- 9.9. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в учреждении;
- 9.10. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
- 9.11. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
- 9.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;
- 9.13. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;
- 9.14. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
- 9.15. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной учреждения в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- 9.16. Поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий общественную работу;
- 9.17. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
- 9.18. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;
- 9.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.
- 9.20. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;
- 9.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
- 9.22. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.
- 9.23. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации,

привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

9.24. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 10.1. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.
- Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.
- 10.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.
- 10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:
- 10.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- 10.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;
- 10.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;
- 10.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.
- 10.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;
- 10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- 10.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не

ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

10.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

10.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

10.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

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

11.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

11.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

11.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

11.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

11.8. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

11.9. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

11.10. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

11.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

11.12. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

11.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

11.14. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.15. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

11.16. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

11.17. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (Приложение № 27) - глава 60 ТК РФ.

11.18. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Представитель Работодателя,

(Е.Ю. Груздев)

подпись

Ф.И.О



Представитель Работников
Председатель Профкома

(М.Е. Веселова)

подпись

Ф.И.О



«25» февраля 2022г.

«25» февраля 2022г.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

Директор:

Е.Ю. Груздев

Председатель
Первичной
Профсоюзной
Организации:

М.Е. Веселова