

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
директор государственного
бюджетного учреждения
«Дом социального обслуживания
«Городецкий»»



 С.Б. Поздняков

2026 года

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
председатель профкома
государственного бюджетного
учреждения «Дом социального
обслуживания «Городецкий»

 А.Ф. Жилина

15 июля 2026 года

УТВЕРЖДЕН протоколом общего
собрания коллектива
№ 1 от «15» июля 2026 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ГОРОДЕЦКИЙ»
заключенный на период с 15 июля 2026 года по 15 июля 2029 года

г. Городец
2026 г.

Государственное бюджетное учреждение «Дом социального обслуживания «Городецкий», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сергея Борисовича Позднякова, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники государственного бюджетного учреждения «Городецкий психоневрологический интернат», в лице председателя первичной профсоюзной организации – Жилиной Анны Фёдоровны, представляющей интересы работников, именуемые в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1.1. Настоящий коллективный договор на 2026-2029 годы – является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении «Дом социального обслуживания «Городецкий», (далее Учреждение) заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: Государственное бюджетное учреждение «Дом социального обслуживания «Городецкий», представленный в лице директора - Сергея Борисовича Позднякова действующей на основании Устава (далее - Работодатель).

Работники: Работники Учреждения (далее Работники), представленные первичной профсоюзной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выбранного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой стороны.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

Настоящий коллективный договор конкретизирует и расширяет 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 № 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 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 15 июля 2026 года. По истечении срока действия коллективного договора Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации, в том числе на работников филиалов Учреждения в с. Воронино и пос. Смиркино, принятых на условиях трудового договора, и Работодателя. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

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. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:
- изменения наименования Учреждения;

- 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 Учреждения 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.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения 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 прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах – по одному экземпляру для каждой из сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и иными федеральными законами.

При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с действующим в Учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника под роспись в трехдневный срок с момента начала работы.

2.2. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.4. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование

Работника должны проводиться не только исходя из интересов и потребности Учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения «Дом социального обслуживания «Городецкий», утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение №1).

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

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

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

3.5. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для женщин всех должностей, специальностей и профессий, работающих в филиалах ГБУ «Дом социального обслуживания «Городецкий» в с. Воронино и пос. Смиркино (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами).

3.7. Для медицинских работников учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах норм, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время

(неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

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

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом 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 медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.12. Некоторым работникам работодателем установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

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

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются:

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не

запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

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

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

- для работников хозяйственной части (сторож, лифтер, повар, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант, мойщик посуды, кухонный рабочий) – 3 (три) месяца;
- для водителя автомобиля – 3 (три) месяца;
- для среднего и младшего медицинского персонала, помощников по уходу, ассистентов (помощников) по оказанию технической помощи, работающих по скользящему графику – 3 (три) месяца.
- для вахтеров и дежурных по интернату – 1 (один) год.

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

3.17. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов 2 и 1 групп (ст.92 ТК РФ).

3.18. Для отдельных Работников согласно ст. ст. 101, 119 ТК РФ устанавливается режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.19. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на тех участках работы, где допускается такая возможность, учитывая специфику работы Учреждения.

3.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

3.22. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда для инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников утвержденный график ежегодных отпусков.

3.24. По семейным обстоятельствам и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам имеющих детей - школьников выпускников 9, 11 классов по заявлению на вручение аттестата – 1 календарный день.
- в связи с проводами в армию сына, внука – 1 календарный день.
- в связи с аварией дома (пролив, пожар и прочее) - 2 календарных дня.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.25. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.26. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.27. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.28. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением заработной платы:

- один раз в три года 1 день - до 40 лет;
- ежегодно 1 день - работники, достигшие возраста 40 лет;
- пенсионеры и предпенсионеры (за 5 лет до пенсии) 2 дня в год;

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками диспансеризации (выделяет помещения, транспорт для медицинских Работников, средства в необходимом объеме).

3.29. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Родитель (опекун, попечитель) может использовать оплачиваемые дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом двумя способами или комбинировать их:

Первый способ – использовать отгулы ежемесячно по четыре дня. Родитель (опекун, попечитель) может взять их подряд или по частям в течение месяца, например по одному дню каждую неделю или разделить их со вторым родителем. Дни, которые Родитель (опекун, попечитель) не использовал в календарном месяце, в том числе из-за болезни, на другой месяц не переносятся;

Второй способ – использовать однократно до 24 выходных дней подряд в течение календарного года. Эти дни предоставляются в пределах общего количества дней, которые он накопил к дате начала их использования. Выходные, право на которые Гражданский служащий, Работник приобретает после такого «отпуска», он может использовать ежемесячно (Правила, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 года № 714).

- Донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинским осмотром Работник освобождается от работы.

- Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется три дополнительных календарных дня к отпуску за общественную нагрузку.

- Казначее первичной профсоюзной организации предоставляется один дополнительный календарный день к отпуску за общественную нагрузку.

- За интенсивный, напряженный труд водителям предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 116 ТК РФ) продолжительностью три календарных дня.

– Бракосочетанием работника – три календарных дня.

– Рождением ребенка – один календарный день.

– Работникам имеющих детей – школьников по заявлению на «День знаний» (1 – 5 классы) - один календарный день.

3.30. Работодатель предоставляет работнику краткосрочный отпуск в следующих случаях:

– в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга(супруги), родных братьев и сестер) – до трех дней;

– в связи с посещением учреждений здравоохранения - не более трех дней в календарном году при условии предоставления подтверждающих документов (талона на прием, направление и т.п.).

3.31. По желанию работника, являющегося членом семьи, родителем, военнослужащего, пришедшего в отпуск, работодатель обязан предоставить отпуск одновременно с отпуском военнослужащего. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счет роста эффективности работы, внедрения новой техники, совершенствования методов работы и системы оплаты труда, расширения спектра предоставляемых социальных услуг населению, проведения мероприятий по экономии материалов и ресурсов.

4.1. Система оплаты труда Работников Учреждения установлена Положением об оплате труда работников ГБУ «Дом социального обслуживания Городецкий», разработанным в соответствии с ТК РФ, действующим законодательством Нижегородской области, регулирующим систему оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

4.2. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) приказа № 36 от 24.01.2023 года «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Дом социального обслуживания «Городецкий»;

д) положения о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Дом социального обслуживания «Городецкий», утвержденного приказом Учреждения от 24.01.2023г. № 36;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ)

общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

4.3. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

4.4. Заработная плата Работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора учреждения - министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области;

- в отношении Работников – руководителем Учреждения.

4.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.6. Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере и производится с соблюдением процедуры учета мнения профсоюза.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.7. 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 в соответствии со ст. 133 ТК РФ.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей и устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания балансовой комиссии с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество работы каждого Работника.

В целях поощрения Работников за выполненную работу установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размер стимулирующих выплат устанавливается индивидуально по каждому работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

4.9. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливается выплата Работникам, обслуживающим особый контингент лиц, в размере 25% от должностного оклада (тарифной ставки).

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, на основании которого приказом директора с учетом мнения Профкома утверждается список конкретных должностей Работников Учреждения, которые имеют право на установление указанной выплаты.

Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах устанавливается работникам Учреждения в размере 4% должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей, специальностей и профессий, занятых на таких работах, утвержденным приказом директора Учреждения, по результатам специальной оценки условий труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным осуществление указанной выплаты не производится.

4.10. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 20 числа;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.11. Аванс начисляется с учетом фактически отработанного времени за первую половину месяца. Кроме оклада в размер аванса включаются все выплаты, которые на момент расчета могут быть определены. Новым сотрудникам аванс рассчитывается и выдается на общих основаниях. Выплата аванса производится с учетом удержанного НДФЛ и удержаний, которые на момент расчета могут быть определены.

4.12. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам не позднее чем за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.13. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях).

4.14. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Условия и порядок перевода устанавливаются в трудовом договоре, коллективном договоре.

4.15. 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.

4.16. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

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 задержанной суммы.

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

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 первой части ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий.

5.6. При сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы ст. 179 ТК РФ.

5.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

VI. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях сохранения и развития кадрового потенциала, и социальной защищенности молодежи стороны коллективного договора договорились:

6.1. Молодыми работниками считать лиц в возрасте до 35 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Коллективного договора являются:

- одействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов (работников).

6.3. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения и закрепления и воспитания молодых специалистов:

- Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников.
- Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.
- Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.
- Оказывают помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов.
- Создают условия для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.
- Оказывают социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействии в решении жилищных и бытовых проблем.
- Создают условия для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и

нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Выделить средства на мероприятия по охране труда;

7.1.2. Обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов работы, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

- условия, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.3. Выдавать за счет средств Учреждения специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами.

7.1.4. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

7.1.5. Обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.6. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

7.1.7. Организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников.

7.1.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.10. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные сроки;

7.1.11. Разработать нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, соглашение по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

7.1.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов, уполномоченных лиц по охране труда Учреждения;

7.1.13. Совместно с Профкомом, уполномоченным лицом по охране труда организовывать контроль состояния и условий и охраны труда в Учреждении.

7.1.14. Создать условия для работы уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

7.1.15. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.16. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016г. № 438н.

7.1.17. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

7.1.18. Обеспечить реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

8.1. Организовывать корпоративные мероприятия для Работников и членов их семей, приобретать для детей Работников новогодние подарки, выделять на эти цели средства профсоюзной организации.

8.2. Содействовать в организации санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей.

8.3. Принимать на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Учреждения и членами их семей.

Работодатель обязуется:

8.4. Выделять денежные средства на приобретение изделия медицинского назначения для оказания первой медицинской помощи Работникам.

8.5. Возмещать стоимость проездных билетов на общественном транспорте Работникам, имеющим разъездной характер работы, если нет возможности предоставить служебный автотранспорт.

8.6. В пределах фонда оплаты труда, всем Работникам, работающим на полную ставку, в течение календарного года при предоставлении соответствующих справок, заключений и других подтверждающих документов оказывать материальную помощь:

8.6.1. В связи с достижением Работника юбилейного возраста со дня рождения 50, 60 лет и последующие юбилейные даты (кратные 10) в размере 1000 рублей. Выплата предоставляется по наступлению оснований.

8.6.2. В связи со смертью супруга(ги), близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры) Работника. Выплата осуществляется при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство Работника с умершим – в размере 5000 рублей. Выплата предоставляется по наступлению оснований.

8.6.3. В связи со смертью самого Работника. Выплата осуществляется одному из родственников при предъявлении документов, подтверждающих родство с умершим – в размере 5000 рублей. Выплата предоставляется по наступлению оснований.

8.6.4. Пожаре, наводнении или другом стихийном бедствии – в размере 20000 (двадцати тысяч) рублей;

8.6.5. При необходимости длительного лечения и восстановления здоровья не менее 2-х месяцев подряд – в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;

8.6.6. При необходимости длительного лечения и восстановления здоровья не менее 4-х месяцев подряд (и (или) иные основания – в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;

8.6.7. В иных случаях работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации - в размере 20 000 (двадцати тысяч) рублей.

8.6.8. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска - рассчитывать пропорционально объему занимаемой ставки от фиксированной суммы 5000 (пять тысяч) рублей (осуществляется 1 раз в календарном году к отпуску не менее 14 календарных дней).

8.6.9. В связи с назначением трудовой или досрочной трудовой пенсии - в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

8.6.10. В связи с юбилейными датами стажа работы в учреждении 10,15 лет - в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

8.6.11. В связи с юбилейными датами стажа работы в учреждении 20,25,30 лет и более - в размере 2000 (двух тысяч) рублей. При достижении работником 20 летнего трудового стажа работы в учреждении, фотография работника размещается на стенде «Ветераны учреждения».

8.7. Работодатель выделяет автотранспорт по доставке работников на работу и с работы по следующим маршрутам:

8.7.1. Работающих в режиме рабочего времени с 8.00 до 17.00:

- г. Городец ул. Речников, д. 7 – ул. Коминтерна, 80 (Слобода) - ул. Новая, 96 г. – ул. Новая, 1 (центр) – ул. Кирова – ул. Чернышевского – ул. Фурманова – ул. Крупинова - ул. Речников, д. 7.

- г. Городец ул. Речников, д. 7 – с. Строчково – п. Узольский - г. Городец ул. Речников, д. 7.

- г. Городец ул. Речников, д. 7 - г. Заволжье ул. Рабочая - пр. Дзержинского - ул. Баумана - г. Городец ул. Речников.

- г. Городец ул. Речников, д. 7 – г. Н. Новгород, б-р Юбилейный – ст. Варя г. Н. Новгорода - г. Городец ул. Речников, д. 7.

8.7.2. Работающих в режиме рабочего времени с 8.00 до 16.00:

- г. Городец ул. Речников, д. 7 – ул. Мира – пл. Пролетарская – микрорайон Матренино – д. Кудашиха – с. Смольки - с. Серково, п. Узольская Жемчужина, п. Аксентис, л. «Дружба», п. Ильинский (в соответствии с графиком работы сотрудников) филиал в с. Воронино.

При возникновении непредвиденных обстоятельств возможно изменение маршрута доставки сотрудников.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд предприятия.

При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (Статья 187 ТК РФ).

9.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения установленного ученическим договором срока, Работодатель вправе потребовать возмещения затрат, связанных с обучением работника. Расходы, связанные с ученичеством, возмещаются в размере, пропорциональном отработанному работником времени после окончания обучения в соответствии с условиями ученического договора.

9.4. Организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

9.5. При получении работниками дополнительного профессионального образования в форме профессиональной переподготовки заключение договора и оплата за обучение Работодателем и Работником производится в следующем порядке:

- Договор на профессиональное переобучение заключается между Учебной организацией и учреждением.

- Оплата по договору производится Работодателем.

- Сотрудник частично возмещает Работодателю расходы на свое обучение. Возмещение производится на основании личного заявления работника путем удержания из его заработной платы необходимой суммы.

- Оплата за обучение распределяется в следующем порядке:

При стоимости обучения до 2000 рублей включительно:

Работник возмещает Работодателю всю стоимость обучения.

При стоимости обучения свыше 2000 рублей:

Работодатель оплачивает стоимость обучения свыше 2000 рублей, но сумма оплаты при этом не может составлять более 4000 рублей.

При стоимости обучения более 6000 рублей Работодатель оплачивает 4000 руб., работник оплачивает 2000 руб. и оставшуюся стоимость обучения (свыше 6000 руб.).

9.5.1. С работником заключается ученический договор, в соответствии с которым Работник обязуется отработать у Работодателя срок, пропорциональный оплаченной Работодателем стоимости обучения (срок обучения при оплате Работодателем стоимости обучения в размере 4000 рублей составляет 12 месяцев).

9.5.2. В случае заключения договора между работником и Учебной организацией оплата за обучение работодателем не производится и не возмещается.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

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

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений.

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, в органах по рассмотрению трудовых споров.

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

10.5. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

10.6. 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;

10.7. Представлять интересы Работников при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с сокращением численности или штата Работников.

10.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

10.10. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченного лица по охране труда.

10.11. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в Учреждении. При выявлении обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий работы.

10.12. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

10.13. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации.

10.14. Осуществлять контроль за своевременным перечислением Работодателем средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования.

10.15. Выделять денежные средства на приобретение подарков Членам профсоюзной организации:

- с юбилейными датами рождения: 30 лет, 40 лет, 50 лет, 60 лет, 70 лет – 1000 рублей;

- при назначении пенсии – 1000 рублей;

- победителям внутриучрежденческих конкурсов профессионального мастерства – 500 рублей;

10.16. Выделять денежные средства Членам профсоюзной организации:

- в связи с рождением ребенка – 1000 рублей;

- при получении работником диплома о первом высшем образовании – 1000 рублей;

- в связи с бракосочетанием, заключаемым впервые – 1000 рублей,

- работникам, дети которых закончили образовательное учреждение с оценками «отлично», на основании документа об образовании в следующих размерах: в связи с окончанием школы – в размере 1000 (Одной тысячи) рублей, в связи с получением начального, среднего профессионального образования - в размере 1500 (Полутора тысяч) рублей, в связи с получением высшего профессионального образования – в размере 2000 (Двух тысяч) рублей;

- работникам, дети которых обучаются в образовательных учреждениях с оценками «отлично», по окончании учебного года на основании справок учебного

заведения или копии страниц дневника об итогах успеваемости (с подписью учителя) производится единовременная денежная выплата в размере 1000 (Одной тысячи) рублей.

10.17. Оказывать материальную помощь посредством выплаты денежных средств членам профсоюзной организации в следующих случаях:

- в связи с трудной жизненной ситуацией;
- при необходимости длительного лечения (1,5 месяца и более непрерывно) и восстановления здоровья;
- при утрате личного имущества (пожар, наводнение и прочее).
- в связи с приобретением работником путевки в санаторно-оздоровительное учреждение, лагеря.

Решение о выдаче и размере материальной помощи принимается на заседании профсоюзного комитета индивидуально по каждому заявлению.

Размер материальной помощи определяется исходя из наличия денежных средств профсоюзной организации и зависит от основания её оказания.

При решении вопроса об оказании материальной помощи при необходимости длительного лечения и восстановления здоровья, при утрате личного имущества (пожар, наводнение и прочее) работнику необходимо представить подтверждающие документы (лист нетрудоспособности, направление лечебного учреждения, справки и т.д.).

Материальная помощь предоставляется однократно, не чаще одного раза в два года, многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов – не чаще 1 раза в год.

10.18. Содействовать в получении членами профсоюза страхового возмещения при наступлении несчастного случая на работе или в быту и страхового пособия в связи с несчастным случаем, произошедшим во время пребывания детей в детском оздоровительном лагере в летний период.

10.19. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств профсоюзной организации.

10.20. Приобретать подарки к новому году:

- для членов профсоюзной организации, имеющих детей старше 14 лет или не имеющих детей – при наличии денежных средств;
- для членов профсоюзной организации, имеющих детей от 0 до 14 лет, на каждого ребенка.

10.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

10.22. 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.

10.23. 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.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом Российской Федерации, ТК РФ, Законом №10-ФЗ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Учреждения 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 распространяются действие настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления Учреждением.

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.5.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

11.5.2. 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.

11.5.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении Работодателем жалоб и заявлений Работников.

11.5.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка помещений осуществляются Работодателем.

11.5.5. Предоставить Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

11.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными

продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.

11.5.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома.

11.5.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в Учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в Учреждении по согласованию с Профкомом.

11.5.9. На основании личных письменных заявлений Работников ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Нижегородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

11.5.10. Предоставлять в рабочее время членам профкома для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы не менее 4 часов в неделю.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. 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.

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

12.3. 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.

12.4. 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.

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

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

26 Двадцать шесть листов

цифрами прописью

Директор ГБУ «Дом социального
обслуживания «Городецкий»

С.Б.Поздняков



«Дом
социального
«43» сентября 2026 г
обслуживания
«Городецкий»