

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия 2022-2025 гг.

от работодателя:

Директор ГБУ «Богородский
дом-интернат»

Пугачева Т.Н. /Пугачева Т.Н./

«22» июня 2022 г.

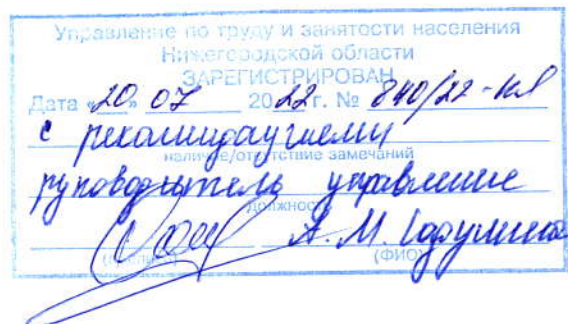


от работников:

Представитель представительного органа
работников ГБУ «Богородский дом-интернат»

Манерова О.Г. /Манерова О.Г./

«22» июня 2022 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

1.2. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны Государственное бюджетное учреждение «Богородский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Богородский дом-интернат») в лице директора Пугачевой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники ГБУ «Богородский дом-интернат» с другой стороны, представленные в лице представителя Представительного органа работников ГБУ «Богородский дом-интернат» Манеровой Оксаны Геннадьевны, именуемой в дальнейшем «Работники».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются права и интересы Работников, гарантированные действующим законодательством, а так же дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий Работников, предоставляемых Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.7. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.

2.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.5. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками бюджетного учреждения.

2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.7. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками бюджетных учреждений.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представительного органа работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями, законами и коллективным договором.

Представительный орган работников обязуется:

2.9. Содействовать эффективной работе Учреждения.

2.10. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.11. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, законов и других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в учреждении.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Условия оплаты труда:

3.1.1. Заработная плата устанавливается работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором или эффективным контрактом, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «Богородский дом-интернат».

3.1.2. Система оплаты труда работников ГБУ «Богородский дом-интернат» включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основании приложения 1 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов). Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения повышаются:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, занимающим должности «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также должности относящиеся к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07

Высшей квалификационной категории	1,10
2. Работникам, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей Учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру повышение, указанное в пункте 2 таблицы, учитывается в составе оклада (должностного оклада).

В результате применения повышений, указанных в таблице, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад), который учитывается при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работникам учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера».

3.1.4 Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышение должностных окладов производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

3.1.5. В случаях, когда заработная плата работников учреждения, с учетом стимулирующих

и компенсационных выплат (выплат работникам, обслуживающим особый контингент лиц), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного федеральным законодательством Российской Федерации, на время их работы в учреждении им будет производиться доведение заработной платы до МРОТ.

3.1.6. Применение доведения до МРОТ, предусмотренных пунктом 3.1.5 настоящего подраздела не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и производится после установления всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ «Богородский дом-интернат» директором устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

По результатам специальной оценки условий труда установить надбавку за вредные и (или) опасные условия труда в размере 4 % от оклада к должности «водитель».

3.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

- 1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

№ п/п	Наименование Учреждений и их подразделений	Размер выплаты, процент
1.	Учреждения и их структурные подразделения: - дома-интернаты (пансионаты) для престарелых и инвалидов (в соответствии с перечнем Учреждений, подразделений)	15

К должностям (профессиям) работников учреждения, обслуживающих особый контингент лиц, относятся:

- библиотекарь;
- дежурный по учреждению;
- кастелянша;
- официант;
- парикмахер;
- повар;
- психолог;
- сиделка;
- фельдшер;
- водитель.

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области. Данный перечень служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения Представительного органа работников в каждом учреждении локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты;

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат (за исключением должности «главный бухгалтер», где размер доплаты производится с оплатой разницы в окладах). Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии

со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст.152 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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)

4) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Работникам учреждения 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.

3.2.4. Работникам учреждения, имеющим сменный график работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени. В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности, с которым работники обязаны ознакомиться под роспись.

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

3.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором учреждения работникам ГБУ «Богородский дом-интернат» могут быть установлены следующие выплаты:

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

3.3.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждениях, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в

организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (Приложение 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467».

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
1. Врачи и средний медицинский персонал домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, расположенных в сельской местности	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	30
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	45
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 7 лет	60
2. Все работники организаций социального обслуживания, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективным договором, соглашениями, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника

в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), в связи с юбилейными (55, 60, 65 лет) и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Работникам, проработавшим в учреждении менее 2-х месяцев, премия к праздничным и юбилейным датам не выплачивается.

3.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на указанные цели.

3.3.7. Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера:

Заработная плата директора ГБУ «Богородский дом-интернат», его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей директора, главного бухгалтера – директором учреждения.

3.4.1. Размер оклада (должностного оклада) директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.4.2. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора.

3.4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 3.2. "Выплаты компенсационного характера".

Выплаты компенсационного характера директору ГБУ «Богородский дом-интернат» устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 3.3. "Выплаты стимулирующего характера".

3.4.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя организации социального обслуживания по решению министерства социальной политики Нижегородской области может

быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

3.4.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда директора учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.4.7. Индексация заработной платы директора ГБУ «Богородский дом-интернат», его заместителей, главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников Учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного Постановлением Правительства Нижегородской области № 34 от 30.01.2017 г. « Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

3.4.9. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.4.10 . Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах Учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области.

3.5. Другие вопросы оплаты труда:

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

3.5.1. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы,

- оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором, по согласованию с Представительным органом работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда оплаты труда):

3.5.2.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада;

3.5.2.2. В связи с различными ситуациями чрезвычайного характера (пожар, стихийное бедствие) – в размере должностного оклада;

3.5.2.3. В связи со смертью родственников (муж, жена, мать, отец, дети) – в размере должностного оклада;

3.5.3. Работники учреждения могут быть премированы к праздникам, в пределах выделенного фонда оплаты труда, а именно:

3.5.3.1. К праздникам «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский день», «День народного единства», к профессиональному празднику «День социального работника».

3.5.4. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем перечисления на заработные карты сотрудников, либо путем выдачи наличных денежных средств из кассы учреждения.

Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 15-го числа каждого месяца (при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне), заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в последний рабочий день месяца.

Оплата начисленных отпускных должна быть произведена не позднее, чем за 3 дня до его начала (часть 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством, нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается:

Для мужчин – 40-часовая рабочая неделя;

Для женщин – 36-часовая рабочая неделя.

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при

условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключениями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и иных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части» (Ст.113 ТК РФ).

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

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

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

Таблица 1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

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

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

Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный

оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

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

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

4.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном статьей 137 ТК РФ.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случая ликвидации учреждения.

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

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

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

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

5.2. Работодатель гарантирует, по возможности финансирования, среднему медицинскому персоналу прохождение обучения, переподготовки с последующим получением сертификатов. Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником учреждения является дополнительным к трудовому договору (глава 32 ТК РФ).

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

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

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

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

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

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

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

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

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

6.2.5. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

7.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты:

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

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

7.2.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов УИС, погибших при исполнении военных обязанностей (прохождении службы) – до 14 календарных дней в году (абз. 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

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

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

7.2.6. сотрудникам, совмещающим работу с обучением;

7.2.7. супругам военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями (женами) и продолжительность отпусков не совпадает (п. 11 ст. 11 Закона от 27 мая 1998 № 76-ФЗ);

7.2.8. совместителям при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

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

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

7.4. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

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

7.6. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

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

осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;

осуществлять контроль за санитарно - гигиеническим состоянием кабинетов;

обеспечение профилактических медицинских осмотров работников учреждения;

проведение профилактического флюорографического обследования и противоэпидемиологических прививок в соответствии с планами и требованиями соответствующих органов;

при улучшении финансового состояния учреждения, Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников учреждения на бесплатной основе.

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

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

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

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

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

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

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

9.3. Представительный орган работников учреждения обязуется:

- содействовать в реализации настоящего коллективного договора;
- содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства, за разработкой и

выполнением мероприятий направленных на улучшение условий охраны труда, профилактику производственного травматизма и заболеваемости, за соблюдением утвержденных в установленном порядке норм и правил охраны труда и здоровья работников.

10. ИНФОРМАЦИОННО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ СРЕДИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

10.1. Работодатель способствует формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций (Дополнительное соглашение к Соглашению от 9 января 2018 г. № 2-П/4/А-11 между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "Облсовпроф", региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы Регистрационный № 8-П/26/А-43 от 2 февраля 2021 г.).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

11.1. Руководитель учреждения имеет право:

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

11.2. Ответственное лицо учреждения обязано:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на его территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечению срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

12.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников.

С коллективным договором ГБУ «Богородский дом-интернат» ознакомлены: