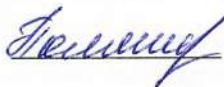


г. Красный Яр
Уренский р-н

Представитель работников
трудового коллектива
Государственного бюджетного учреждения
«Областной специализированный санаторно-
реабилитационный центр «Красный Яр»
для инвалидов с сердечно-сосудистой и
неврологической патологией»

 Поляшова Т.М.

«25» января 2024г.

Директор

Государственного бюджетного учреждения
«Областной специализированный санаторно-
реабилитационный центр «Красный Яр»
для инвалидов с сердечно-сосудистой и
неврологической патологией»





В.П. Орехова

«25» января 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Областной специализированный санаторно-реабилитационный
центр «Красный Яр» для инвалидов
с сердечно-сосудистой и неврологической патологией»
(ГБУ СРЦИ «КРАСНЫЙ ЯР»)

на 2024 – 2027 гг.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «19» 01 2024 г. № 329/24-КД	
С рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Руководитель управления	
должность	И.О. Мамыкин
(подпись)	(ФИО)

д.Красный Яр
Уренский муниципальный округ
Нижегородская область
2024г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным учреждением «Областной специализированный санаторно-реабилитационный центр «Красный Яр» для инвалидов с сердечно – сосудистой и неврологической патологией» (ГБУ СРЦ «Красный Яр») в лице директора Ореховой Валентины Павловны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, работниками в лице представителя трудового коллектива Татьяны Михайловны Поляшовой с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в организации, и заключается между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ СРЦ «Красный Яр».

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (п.2 ст.43 Трудового кодекса РФ), заключив дополнительное соглашение.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в течение указанного срока, в том числе в случае изменения наименования организации, расторжения служебного контракта, трудового договора с руководителем организации.

1.7. Стороны обязуются принимать все меры для решения спорных вопросов в досудебном порядке путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, в случае недостижения согласия путем переговоров споры и разногласия подлежат разрешению в соответствии с законодательством РФ.

1.8. Права и обязанности сторон

1.8.1. Обязанности работодателя:

- обеспечить Работникам в соответствии с действующим законодательством оплату труда;
- создать безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний и позволяющие организовать труд Работников таким образом, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно в соответствии со своей должностью (профессией) и квалификацией;
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников.

1.8.2. Обязанности Работников:

- повышать свою квалификацию (профессионализм) и производительность труда;
- работать честно и добросовестно в соответствии с заключенным служебным контрактом, трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда и меры пожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования;
- бережно относиться к имуществу на рабочем месте и в других служебных помещениях.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Оплата труда Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда Работников государственным бюджетным учреждением «Областного специализированного санаторно-реабилитационного центра «Красный Яр» (ГБУ СРЦИ «Красный Яр»), разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», Положением по использованию внебюджетных средств ГБУ СРЦИ «Красный Яр» и иным нормативным правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые 15 дней.

Заработная плата за первую половину (аванс) – 16 числа (за текущий месяц), при определении размера аванса, учитывается фактически отработанное Работником время (фактически выполненная работа).

Заработная плата за вторую половину – 1 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается Работнику через 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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.3. Заработная плата Руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – министерством социальной политики Нижегородской области;

-в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера — руководителем учреждения.

2.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах, или в денежном выражении от должностного оклада и ставки заработной платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно «Положения об оплате труда работников ГБУ СРЦИ «Красный Яр» в соответствии с критериями оценки показателей качества и интенсивности при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника, премиальные выплаты устанавливать в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУ СРЦИ «Красный Яр» и «Положением по использованию внебюджетных средств», выплаты компенсационного характера устанавливать согласно «Положения об оплате труда работников ГБУ СРЦИ «Красный Яр».

2.7. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее чем в двойном размере.

2.8. Работодатель вправе оказывать при наличии фонда экономии материальную помощь работникам, за исключением работников, занятых по совместительству:

-в связи со смертью супруга(ги), близких родственников (дети, родители) в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей;

-в случае рождения ребенка — в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

-в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение) — в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей;

-к юбилеям (50, 60 и далее) — в размере 1 (одного) должностного оклада;

-в связи с выходом на пенсию — в размере 1 (одного) должностного оклада

2.9. Работодатель при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивает:

-работникам — материальную помощь в размере одного должностного оклада при наличии фонда экономии.

2.10. При выплате заработной платы извещать в письменной форме работников Учреждения:

- 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.

2.11. Гарантии и компенсации.

2.11.1. Работодатель в случае направления в служебную командировку работнику возмещает расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством Российской Федерации для организации.

2.11.2. Индексация (повышение) заработной платы работникам организации осуществляется в течении финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.

3.1. Занятость Работников, условия их приема, перевода, увольнения, трудовая дисциплина регулируется трудовым законодательством РФ, настоящим Договором и заключенным с Работниками трудовыми договорами.

3.2. Работодатель в случае совершенствования организации управления, реорганизации, изменения структуры или сокращения численности штата содействует работникам в трудоустройстве в учреждениях, входящих в систему социальной защиты, повышение квалификации (переподготовке).

3.2.1. Работодатель, не позднее, чем за 2 месяца, информирует о предстоящем увольнении Работников, т.е. список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.2. При освобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работников помимо установленных статей 179 Трудового Кодекса РФ учитывается дополнительное преимущественное право для оставления на работе следующих лиц:

- лиц, имеющих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов (в возрасте до 18 лет);
 - одиноких матерей (отцов), вдов (вдовцов);
 - Работников, в семьях которых воспитываются, находятся под опекой (на попечении) несовершеннолетние дети-сироты (дети, оставшиеся без попечения родителей);
- Лиц предпенсионного возраста – в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

3.4. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.5. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры по заочной и заочно-очной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим работы, порядок предоставления отпусков для Работников ГБУ СРЦИ «Красный Яр» определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя (с нормальными условиями труда) и 36-часовая неделя – для медицинского персонала.

4.2.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.2.2. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть представлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно) ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работник четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное число сверхурочных работ в месяц.

4.2.3. 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.2.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

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.

4.3. У работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст.115 Трудового Кодекса РФ).

4.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графика продолжительностью не менее 28 календарных дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю (работникам до 18 лет – не менее 31 календарного дня).

4.4.1. Отдельным категориям работников:

-за ненормированный рабочий день ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней следующим должностям: заместителю директора по лечебной работе, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру;

-работникам, имеющим инвалидность ст.23 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно и в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем по представлению руководителей структурных подразделений с учетом мнения представителя трудового коллектива организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию Работника может предоставляться частями, при этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.7. По просьбе Работников Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск отдельным категориям Работников:

4.7.1. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также Работникам, являющимся опекунами (попечителями) – ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.7.2. Женщинам, имеющим двух или более несовершеннолетних детей до 12 лет, а также отцам, воспитывающим таких детей без матерей – ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы, а также на опекунов (попечителей) воспитывающих несовершеннолетних.

4.8. Работодатель:

4.8.1. Обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск (ст.128 Трудового Кодекса РФ) без сохранения заработной платы:

- работникам пенсионерам до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней
- с бракосочетанием работника – до 5 календарный дней
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 календарных дней
- со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги), родных братьев и сестер) – до 5 календарных дней
- со свадьбой детей – до 2 календарных дней
- с переездом на новое место жительства – 1 календарный день
- с началом учебного года в школе (для женщин имеющих детей, обучающихся в начальной школе с 1 по 4 класс) – 1 календарный день
- с выпускным вечером у ребенка, оканчивающего общеобразовательное учреждение – 1 календарный день
- с проводом сына в армию – 1 календарный день
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.9. 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 в соответствии со ст.128 ТК РФ.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

5.1. Работодатель оказывает содействие в решение вопроса о проведении флюорографического обследования и проведения вакцинации.

5.1.1. Работодатель обязан организовать:

- проведение медицинского осмотра Работников, которым для выполнения своих профессиональных обязанностей необходимо проведение медицинских осмотров, в соответствии со специальной оценкой условий труда.

Для решения вышеуказанных вопросов Работодатель вправе создать комиссию.

5.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять обязательное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

5.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенным законодательством.

Раздел 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Организовать работу по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, Положением о системе управления охраной труда государственного бюджетного учреждения «Областной специализированный санаторно-реабилитационный центр «Красный Яр» для инвалидов с сердечно-сосудистой и неврологической патологией», иными нормативно-правовыми актами;

6.1.2. Осуществлять комплекс необходимых мер в зданиях и прилегающих к ним территориях по сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций;

6.1.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в следующих подразделениях: администрация, хозяйственно-обслуживающий персонал, стационарное отделение санаторного типа, отделение социально-психологической реабилитации, отделение социально-медицинской реабилитации.

6.1.4. При заключении трудового договора с Работником предусматривать наличие характеристик условий труда на рабочем месте Работника по результатам специальной оценки труда рабочих мест.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

6.1.8. Обязан обеспечить Работников хозяйственной части соответствующим инвентарем

6.1.9. При планировании бюджета учитывать затраты на охрану труда по следующим направлениям (статьям):

- организационно-технические мероприятия (обучение, специальная оценка условий труда рабочих мест), разработка инструкций и других нормативных актов.
- обеспечение Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты
- затраты на возмещение вреда, причиненного Работникам трудовым увечье или профзаболеваниями.

6.1.10. Осуществлять обязательное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования граждан.

6.2. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.
- обеспечивает организацию системой противопожарной защиты, нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, средств индивидуальной защиты.
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей и материальных ценностей на случай пожара
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до Работников организации
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности
- обеспечивает прохождение обучения по программе пожарно-технического минимума Работников, которые должны проходить данное обучение
- осуществляет меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, соблюдать инструкции по охране руда и пожарной безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. При осуществлении мероприятий по совершенствованию организационной структуры или реорганизации, необходимости проведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятым нормативными правовыми актами Российской

Федерации, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения, дополнения по письменному согласию сторон в установленном законом порядке.

7.2. Подлинный текст настоящего коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течении десяти дней со дня его подписания.

7.3. Стороны разъясняют работникам положение настоящего коллективного договора, содействуют реализации их прав, изложенных в коллективном договоре.

7.4. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют подписавшие стороны.

7.5. При осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора представитель трудового коллектива вправе:

- запрашивать у Работодателя информацию о ходе выполнения положений коллективного договора;
- заслушивать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

7.6. Стороны коллективного договора за неисполнение положений настоящего коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Коллективный договор с момента его подписания сторонами в установленном законодательством порядке подлежит уведомительной регистрации.

И пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

ИСТОЧ

Зачерк - В.П. Орехова

