

Сергач Саша 375/1 14.03.2019

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива

у Н.Б. Гусарова

«12» марта 2019 года

от Работодателя директор

ГБУ «Сергачский дом-интернат»

В.А. Воронин

«12» марта 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
на 2019 – 2021 годы

УТВЕРЖДЕН:

Общим собрание трудового
коллектива

ГБУ «Сергачский дом-интернат»

Протокол № 1

от «12» марта 2019 года

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «02» 09 2019 г. № 757/19-ВН	
(наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра	
(должность)	
<u>Коновалов Ю.А.</u>	(подпись)
Коновалов Ю.А.	(ФИО)

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	5
3. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты	6
4. Режим труда и отдыха	21
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	25
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	27
7. Улучшение условий и охрана труда	28
8. Социальные гарантии	31
9. Гарантии деятельности трудового коллектива	32
10. Ответственность за невыполнение коллективного договора	33
11. Заключительные положения	33

директора Учреждения Воронина Виктора Александровича и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя совета трудового коллектива сотрудников Учреждения Гусаровой Натальи Борисовны.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурные подразделения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами на срок до трех лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя Учреждения или изменения наименования Учреждения. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет срок своего действия на период реорганизации, при смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и не противоречащие им.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Государственном бюджетном учреждении «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Стороны) являются Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора Учреждения Воронина Виктора Александровича и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя совета трудового коллектива сотрудников Учреждения Гусаровой Натальи Борисовны.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурные подразделения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами на срок до трех лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя Учреждения или изменения наименования Учреждения. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет срок своего действия на период реорганизации, при смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) со вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку (в течение трех дней).

1.9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве (статья 73, статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с законодательством.

1.12. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон - совместными решениями работодателя и советом трудового коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям

предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При приеме на работу с работником проводится вводный инструктаж по пожарной безопасности, охране труда и обязательное ознакомление (под роспись) с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, организацией и оплатой труда, установленными льготами, правилами внутреннего распорядка.

2.5. Работодатель обязуется обеспечить максимальную занятость работников Учреждения в соответствии с их должностной инструкцией.

2.6. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, сохраняются место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на нижеоплачиваемую работу, средний заработок до восстановления трудоспособности, установления длительной или полной утраты трудоспособности.

2.7. В целях укрепления трудовой дисциплины работодатель обязуется: осуществлять точный учет рабочего времени и выполненных объемов работ; знакомить под роспись нарушителей трудовой дисциплины с налагаемыми на них взысканиями; информировать трудовой коллектив о ходе выполнения договорных обязательств. За ущерб, причиненный дому-интернату по вине работника, виновные несут полную материальную ответственность в соответствии с действующим гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. Работодатель и совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль над выполнением мероприятий по укреплению дисциплины и законностью налагаемых взысканий.

3. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и штатным расписанием.

3.2. Система оплаты труда работников Учреждения 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.

3.3. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

3.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

3.5. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

3.6. Работодатель вправе устанавливать к тарифным ставкам (окладам) персональные надбавки.

3.7. Выплата стимулирующего характера производится в соответствии с Приказом Департамента Социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. № 230 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» и Положением по оплате труда работников Учреждения.

Размер доплат зависит от:

- результатов и эффективности труда;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- уровня финансирования;
- экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- экономии фонда заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

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

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области.

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.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности работников локальным

нормативным актом Учреждения.

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.

Выплата за качество и интенсивность выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается работникам Учреждения ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал - на квартал, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

Отчетным кварталом является квартал предшествующий дню заседания Балансовой комиссии, в отдельных случаях дню заседания Балансовой комиссии является текущий месяц.

Выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и выплачиваются в полном объеме от установленных приказом директора Учреждения размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается 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, квартал в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Работникам Учреждения устанавливаются премияльные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии выполнения критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности (группе должностей) работников приказом директора Учреждения.

Оценка показателей эффективности работы осуществляется Балансовой комиссией ежеквартально, в отдельных случаях ежемесячно.

Премияльные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за отчетный квартал - на квартал, следующий за отчетным.

Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 50 лет, 60 лет.

Максимальный размер премияльной выплаты в связи с юбилейной датой - 100 процентов должностного оклада.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в занимаемой должности менее двух месяцев.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Информация о возможности премияльных выплат в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками доводится

директору Учреждения путем направления письма Министерства социальной политики Нижегородской области.

Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При этом абсолютные и относительные размеры выплат директору Учреждения и работникам Учреждения должны быть одинаковыми (при условии выполнения директором Учреждения и работниками Учреждения установленных показателей эффективности работы).

На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично) в следующих случаях, имевших место в отчетном квартале:

- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;

- наличие действующего дисциплинарного взыскания.

Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение ее размера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) принимает Балансовая комиссия.

В случае если на день заседания Балансовой комиссии в отношении Учреждения либо его директора правоохранительными органами проводится проверка, то выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, работникам Учреждения не устанавливаются.

При отсутствии нарушений, выявленных по итогам проверки правоохранительными органами, выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются за весь период, на который они не были установлены.

Вновь принятым работникам Учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за

интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются пропорционально отработанному времени в Учреждении в текущем месяце.

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные настоящим подразделом, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в организациях социального обслуживания.

Выплаты стимулирующего характера не распространяются на работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.8. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Приказом Департамента Социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. №229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области».

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).

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.

При установлении выплат компенсационного характера руководитель Учреждения должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

К выплатам работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, относятся:

- Выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается работникам в размере 15-25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с перечнем учреждений, подразделений и должностей.

Работникам других учреждений (подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в Учреждении, оплата производится за фактически отработанное время с учетом установленной выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

- Выплата в размере от 4 до 24 процентов к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливается

в пределах выделенного фонда оплаты труда по результатам специальной оценки рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

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

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:

- Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

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

Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов:

- часовой ставки заработной платы с учетом выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда – работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в следующих размерах:

1. В размере не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2. В размере не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.9. Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Оплата простоя по вине Работника не производится (статья 157 ТК РФ).

3.10. Заработная плата руководителя Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов», главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» - министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении главного бухгалтера - руководителем Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Размер оклада (должностного оклада) руководителя Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» 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 организации социального обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливается на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты компенсационного характера» Положения об оплате труда.

Выплаты компенсационного характера руководителю Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты стимулирующего характера» Положения об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Государственного

бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения организацией социального обслуживания 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 организации социального обслуживания в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Государственного бюджетного учреждения «Сергачский дом-интернат для престарелых и инвалидов» определяются министерством социальной политики Нижегородской области.

Индексация заработной платы руководителя учреждения, их заместителей, главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников организаций социального обслуживания по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, их заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций социального обслуживания (без учета заработной

платы соответствующего руководителя учреждения, их заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2007 года № 34 «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».

Условия оплаты труда руководителя ГБУ «Сергачский дом-интернат» 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».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, 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 руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах организаций социального обслуживания.

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.

Директор Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь работникам Учреждения назначается и выплачивается в следующих случаях:

- на лечение, с продолжительностью от 21 дня и более – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супругов, детей, родителей) – 2000 рублей;
- на покупку детей к школе – 500 рублей;
- на подарки к Новому году детям сотрудников Учреждения дошкольного и школьного возраста – 500 рублей на каждого ребенка;
- при Помощении Правительством РФ, Президентом РФ, Губернатором Нижегородской области, Министерством социальной политики Нижегородской области, Государственным казенным учреждением Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Сергачского района», главой администрации Сергачского района Нижегородской области, главой местного самоуправления Сергачского района, директором Учреждения и т.п., присвоения почетных званий РФ и Нижегородской области, награждении знаками отличия, орденами и медалями РФ и Нижегородской области - в размере до одного должностного оклада работника;
- в связи с юбилейной датой рождения (50, 55, 60 лет) - в размере одного должностного оклада работника;
- в связи с государственной регистрацией заключения брака работника - в размере одного должностного оклада работника;
- в связи с рождением ребенка - в размере одного должностного оклада работника (матери ребенка);
- в связи с уходом в очередной отпуск – в размере до двух должностных окладов работника включительно;

работника (при предъявлении подтверждающих документов из санитарно-лечебного учреждения);

- при поощрении учреждения другими ведомствами и учреждениями за участие в конкурсах различного уровня и тематике – в размере до одного должностного оклада работника;

- работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (пожар, кража, выведение и т.п.) – в размере до одного должностного оклада работника;

- в связи с памяtnыми событиями – в размере до одного должностного оклада работника.

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

3.12. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения до 2 и 17 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника, а также через кассу Учреждения. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии Учреждения. 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 заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.13. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска. В

- на оздоровление - в размере до одного должностного оклада

3.13. Отпуск работника может быть перенесен.

3.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется по среднему заработному законодательству.

3.15. В целях контроля за рациональным использованием фонда рабочего времени трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.

4.2. В соответствии с действующим законодательством (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации) продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В учреждении может быть установлена, в соответствии с действующим законодательством, сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников моложе 18 лет;
- для работников на работах с вредными условиями труда;
- для отдельных категорий работников, определенных действующим Законодательством РФ.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.4. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях.

случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

3.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

3.15. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.

4.2. В соответствии с действующим законодательством (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации) продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В учреждении может быть установлена, в соответствии с действующим законодательством, сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников моложе 18 лет;
- для работников на работах с вредными условиями труда;
- для отдельных категорий работников, определенных действующим Законодательством РФ.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.4. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях,

с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим 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 (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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.

4.5. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.00 до 13.00. Для работников, работающих согласно графикам сменности, устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение смены.

4.6. 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 учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (статьи 95, 112 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения продолжительностью от 3 до 5 календарных дней.

Перечень должностей работников утверждается администрацией Учреждения и согласовывается с советом трудового коллектива.

4.11. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При

сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового Кодекста Российской Федерации).

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

4.13. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.14. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового Кодекса Российской Федерации), в пределах выделенного фонда оплаты труда, при наличии его экономии.

4.16. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации (статья 137 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора Работодатель вправе перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

5.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в

связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с пунктом 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.5. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в СТК проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

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 (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.9. Стороны договорились, что преимущественное право при сокращении численности или штата, кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.10. С целью эффективного использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до трудоустройства всех высвобождаемых работников Учреждения;
- переводить работников на режим неполного рабочего времени, изменять условия трудового договора с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- производить первоочередное сокращение штатов по вакантным должностям;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Повышение квалификации, прохождение переподготовки работников Учреждения осуществляется:

- на курсах повышения квалификации;
- по профилю работы в высших и средних профессиональных учебных заведениях;
- на семинарах.

6.3. Направление работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляться:

- за счет бюджетных средств, предусмотренных в Плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на указанные цели;
- за счет бюджетных средств, выделяемых на обучение работников подведомственных учреждений Министерством социальной политики Нижегородской области;
- за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.4. Исходя из финансовых возможностей Учреждения, в случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (статьи 209-231 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и

технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Проводить специальную оценку условий труда единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ФЗ РФ № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

7.4. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу (статья 225 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.5. Организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с графиком (статья 213 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.6. Бесплатно выдавать сертифицированную одежду и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством. (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).

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.98 г. №125-ФЗ со всеми изменениями и дополнениями).

7.9. Работники обязуются:

- 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;
- 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 и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились:

7.10. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Учреждения, обеспечить наличие

во всех структурных подразделениях медицинских аптек и поддерживать их комплектность.

7.11. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

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

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

8.4. Оказывать содействие в организации отдыха детей работников Учреждения, согласно заявкам.

8.5. 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;
- организовывать профилактические медицинские осмотры работников Учреждения;

- проводить профилактическое флюорографическое обследование и противозидемиологические прививки (по желанию) в соответствии с планом и требованиями органами Роспотребнадзора.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Учреждения совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников Учреждения.

9.1.2. Предоставлять по предварительной заявке совета трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Учреждения, для организации работы совета трудового коллектива.

9.2. Представитель совета трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Осуществлять защиту экономических и трудовых прав работников.

9.2.2. Вносить предложения работодателю по социально-трудовым вопросам и участвовать в их рассмотрении.

9.2.3. Осуществлять общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение общественных мероприятий, оказывать содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя совета трудового коллектива в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представитель совета трудового коллектива в обязательном порядке включается в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения, по проверке деятельности

подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в 3 дневной срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в Министерство социальной политики Нижегородской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании совета трудового коллектива. Комиссия проверяет выполнение коллективного

договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников.

11.4. Представитель трудового коллектива вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются, то по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, для этого составляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

11.8. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью (См. статью 100 Конституции
Должность: Место печати
19.08.2010 года