

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников
трудоого коллектива
ГБУСОВО «Дом – интернат
для престарелых и инвалидов
«Пансионат г. Гусь -Хрустальный,
п. Гусевский»

«__» _____ 20__ г.

В.В. Болкарева В.В. Болкарева

СОГЛАСОВАНО
Представитель Работодателя
Директор ГБУСОВО
«Дом – интернат для престарелых и
инвалидов «Пансионат г. Гусь -
Хрустальный, п. Гусевский»



Т.Б. Скулова Т.Б. Скулова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между коллективом и администрацией
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Владимирской области
«Дом – интернат для престарелых и инвалидов
«Пансионат г. Гусь-Хрустальный, п. Гусевский»

на 2025 - 2028 гг.

Принят общим собранием работников
(протокол № 2 от «15» мая 2025 г.)



г. Гусь-Хрустальный
2025 год

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат г. Гусь-Хрустальный, пос. Гусевский» (ГБУСОВО «Пансионат г. Гусь-Хрустальный, пос. Гусевский»), именуемый далее «работодатель», «Учреждение», и работниками государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат г. Гусь-Хрустальный, пос. Гусевский» (ГБУСОВО «Пансионат г. Гусь-Хрустальный, пос. Гусевский»), именуемые далее «работники», в лице представителя рабочего коллектива Болкаревой В.В..

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и отдыха, охраны труда.

Коллективный договор разработан на основе Конституция Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице представителей.

1.1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятной деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

1.1.3. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.1.5. Работодатель признает представителя рабочего коллектива единственным представителем работников Учреждения, поскольку он

уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.1.6. Работники предоставляют право представителю трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.1.7. Во исполнении настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.12. Работодатель обязуется:

- обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора;
- довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее 14 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников;
- создавать необходимые условия для безопасной и эффективной работы.

1.1.13. Представитель трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам Учреждения;
- разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении;
- содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

1.1.14. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, в согласованном порядке, формах и сроках.

1.1. Предмет договора

1.2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области условий труда, его оплаты, а также дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам Учреждения.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства Российской Федерации, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

1.2. Действие договора

1.3.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течении трех лет с 05.04.2025 г. по 04.04.2028 г.

1.3.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения согласно правилам, установленным действующим законодательством.

1.3. Общие обязательства работодателя и представителя трудового коллектива

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель, помимо обязанностей, установленных законом, также обязан:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителем трудового коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора обязан:

- содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Работодатель и Представитель трудового коллектива пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. Работодатель обязуется прием на работу оформить трудовым договором. Издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется:

- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация;

- по письменному заявлению работника исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и Социального страхования Российской Федерации в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда Пенсионного и Социального страхования Российской Федерации;

- выдать в день прекращения трудового договора работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ;

- выдать по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод работников на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ).

2.8. Работодатель и его представитель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотренных Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации» и Главой 27 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 (два) месяца, предоставлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. О возможном массовом высвобождении работников информация предоставляется в службу занятости в письменной форме не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 года до возникновения права на социальную пенсию);
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

2.14. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении их квалификации.

2.15. Работодатель обязуется своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных правовых актов по согласованию с Представителем трудового коллектива.

2.16. Работодатель и работники пришли к соглашению, что оформляемое при приеме на работу личное дело работника не может содержать сведений, характеризующих политические, религиозные взгляды работника, а также сведения личного характера, не предусмотренные действующим законодательством. Личное дело работника является документом строго конфиденциального характера.

2.17. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от форм обучения (заочной, вечерней), а также оплачивает обучение на курсах повышения квалификации по направлению работодателя в порядке, установленном Главой 26 ТК РФ.

2.18. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. Работник имеет право получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (на период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени,

которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- строгое выполнение правил внутреннего трудового распорядка, действующих в Учреждении (Приложение № 1 Коллективному договору);

- нормальную продолжительность рабочего времени работников Учреждения не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени для работников Учреждения, имеющих непосредственное отношение к оказанию медицинских услуг, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 « О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/11-22 « Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и другими нормативными правовыми актами, регламентирующими продолжительность рабочего времени медицинских работников.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Коллективному договору) с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Продолжительность сокращенного рабочего времени для профессий и должностей работников Учреждения приведена в Приложении № 8 к Коллективному договору.

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

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.8. В обязательном порядке устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по письменной просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте 14 лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

3.9. Работа в ночное время (ночное время с 22 часов до 6 часов).

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

3.11. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;

3.12. Работники могут привлекаться к работе в ночное время, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- опекуны, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- инвалиды.

3.13. Работодатель имеет право в порядке, установленном законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства

не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

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

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

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

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

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

3.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.18. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

3.19. Работники могут направляться в командировки:

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки 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 РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.20. В Учреждении устанавливаются следующие режимы работы:

а) 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными (Приложение № 5 к Коллективному договору);

б) рабочая неделя с предоставлением выходных дней с предоставлением выходных дней по скользящему графику (Приложение № 7 к Коллективному договору);

в) сменная работа (Приложение № 9 к Коллективному договору).

3.21. Конкретный режим каждого работника устанавливается трудовым договором.

3.22. Изменения режима работы допускаются по индивидуальным заявлениям работников с разрешения работодателя.

3.23. При сменной (по графику) работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной месячной нормы рабочего времени в соответствии с графиком сменности. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.24. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.25. На непрерывных работах работнику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменщика работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене отсутствующего работника.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Работодатель обязуется.

4.1. Для работников Учреждения, работающих в дневное время (5-ти дневная рабочая неделя) выходными днями являются суббота и воскресенье, а также нерабочие праздничные дни.

4.2. Для категории работников, работающих по графику, выходными днями являются дни, указанные в графике сменности.

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

На рабочих местах, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя (медицинские работники стационара) предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, в специально отведенных местах (статья 108 Трудового кодекса РФ).

Перечень работников, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

4.5. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции COVID-19 предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

4.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными

законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.8. Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ).

4.9. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

4.10. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.11. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Допускается предоставление отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст.112 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Руководители подразделений Учреждения обязаны ежегодно представлять информацию об очередности предоставления оплачиваемых отпусков по каждому работнику отделения в отдел кадров, не позднее, чем 01 декабря.

Лица, работающие по совместительству обязаны представлять в отдел кадров информацию об очередности предоставления оплачиваемого отпуска по основному месту работы не позднее, чем 13 декабря.

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.

Следующим категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- лицам, работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

- доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз;

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы;

- инвалидам войны;

- ветеранам боевых действий (включая членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, выполнявших полеты в Афганистан в период ведения там боевых действий), обслуживавшие воинские части Вооруженных Сил СССР и Вооруженных Сил Российской Федерации, находившиеся на территориях других государств в период ведения там боевых действий, получившие в связи с этим ранения, контузии или увечья либо награжденные орденами или медалями СССР либо Российской Федерации за участие в обеспечении указанных боевых действий;

- лицам, направлявшимся на работу в Афганистан в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года, отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам;

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, определенных законодательством РФ;

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы;

- при наличии оплаченной путевки на санаторно-курортного лечения хронического заболевания.

В остальных случаях работникам отпуск предоставляется по графику отпусков.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или не посредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- лицам, работающим по совместительству;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (графиком отпусков).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

4.13. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) (в соответствии с Приложением № 10 к Коллективному договору на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

25.10.1974 № 298/П-22 – до утверждения нового списка, разработанного Правительством Российской Федерации.

4.14. В соответствии со ст.128, ст.263 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.15. 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.

4.16. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно установить дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ).

4.17. Согласно ст.101 ТК РФ, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 10 к Коллективному договору, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата сотрудников Учреждения выплачивается в денежной форме.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на банковские счета работников.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- 23 числа текущего месяца,
- 8 числа, следующего за отчетным.

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

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется МРОТ.

Работнику компенсируется работа в ночные часы, выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом.

Сверхурочная работа оплачивается, начиная с первого часа сверхурочной работы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Оплата труда работника повышается (индексируется) при повышении минимальной заработной платы действующим законодательством, нормативными актами.

5.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива (Приложение № 2 к Коллективному договору).

5.7. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных бюджетных средств и внебюджетных источников в соответствии с действующим законодательством.

Установление этих доплат и надбавок определяется локальными нормативными актами Работодателя.

5.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.9. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами работодателя.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до его начала.

5.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

5.13. Работникам ежемесячно в электронном виде (на электронную почту), либо на бумажном носителе предоставляются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

6.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей работников и представителя трудового коллектива.

6.2. Обеспечить в Учреждении создание уголка охраны труда (постановление Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголков охраны труда»).

6.3. Ежегодно разрабатывать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и

контролировать его выполнение в запланированные сроки (Приложение № 11 к Коллективному договору).

6.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

6.5. Организовывать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с участием представителей работников. Совместно с представителем трудового коллектива разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, с учетом финансового положения Учреждения.

6.6. Обеспечивать за счет средств Учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников (ст.185 ТК РФ).

6.7. Не допускать к работе лиц, которые не прошли медосмотры – предварительные и периодические, а также психиатрическое освидетельствование при приеме на работу.

6.8. Проводить за счет средств Учреждения обязательное обучение и проверку знаний и требований охраны труда работников, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучению по использованию (применению) СИЗ, инструкции по ОТ, стажировка на рабочем месте (для определенных категорий) и проверку знания требований ОТ.

6.9. Обеспечивать за счет средств Учреждения в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спец - обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролировать правильное их использование, обеспечивать их стирку.

6.10. Перечень бесплатной выдачи санитарной одежды, спецодежды, спец - обуви и других средств индивидуальной защиты указан в Приложении № 12 к Коллективному договору).

6.11. Контролировать своевременность, полноту выдачи работникам защитных средств, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты, обеспечить их ремонт, стирку (чистку), сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.12. Обеспечить участие представителя рабочего коллектива в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать вышестоящие организации, обеспечивать их участие в составе комиссии по расследованию несчастных случаев.

6.13. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.13. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

Представитель трудового коллектива обязуется:

6.15. Осуществлять общественный контроль в составе совместной комиссии по охране труда, за выполнением работодателем действующего законодательства по охране труда, в том числе:

- проводить совместные проверки состояния охраны труда;
- контролировать расследование несчастных случаев, произошедших в Учреждении, по пути следования на работу и с работы;

- следить за своевременностью возмещения ущерба, нанесенного здоровью работника в результате несчастного случая на производстве.

6.16. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением положенных льгот и компенсаций работникам Учреждения.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И ИНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

7.1. Содействовать в реализации права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

7.2. Своевременное перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

7.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

7.4. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости (медосмотры, вакцинации).

7.5. Оказывает работникам содействие в оформлении соответствующих документов для реализации права на досрочную трудовую пенсию по старости.

7.6. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам в результате увечья, профессионального заболевания, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Представитель трудового коллектива обязуется:

7.7. Представлять и защищать интересы работников перед работодателем.

7.8. Участвовать в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению труда работников.

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предоставляет гарантии и компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.2. Осуществлять расходы на повышение квалификации работников.

8.2.3. Осуществлять выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

8.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы:

- по проезду – от места работы до места назначения и от места назначения до места работы, согласно предъявленным оправдательным документам;

- найму жилого помещения - согласно предъявленным оправдательным документам;

- суточные в размерах, установленных Учетной политикой Учреждения.

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

8.7. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам ГБУСОВО «Пансионат г. Гусь – Хрустальный, пос. Гусевский» оказывается в связи:

- утратой имущества, в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение и т.п.);
- смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Материальная помощь устанавливается в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление на имя директора и ходатайство руководителя структурного подразделения. К заявлению работника прикладываются подтверждающие документы.

В случае смерти работника учреждения, наступившей в период его трудовых правоотношений, заявление на оказание материальной помощи может быть написано его близкими родственником. К заявлению прикладываются подтверждающие документы.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется Министерством.

8. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи, либо ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется в следующем порядке:

- ежемесячный отчет о проделанной работе.

8.3. Обмен электронными документами осуществляется с помощью следующих программных и технических средств: компьютер, электронная почта.

8.4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны.

8.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

8.6. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа или в письменной форме, в том числе под роспись.

8.7. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 8.2 настоящего Договора.

8.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением, дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

9.2. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию работодателя и представителя трудового коллектива.

9.3. Все изменения Коллективного договора и дополнения к нему должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

9.4. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется 1 раз в год.

9.5. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме вносится представление лицам, подписавшим данный договор.

9.6. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.7. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в течении семи дней со дня подписания.