

**От трудового коллектива:**  
**Представительный орган работников**  
**ГБУ «ЦСОГПВИ**  
**Лысковского района»**  
\_\_\_\_\_ **В.М. Витушкина**

**От администрации:**  
**Директор ГБУ «ЦСОГПВИ**  
**Лысковского района»**  
\_\_\_\_\_ **Т.В. Колесникова**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственное бюджетное учреждение**  
**«Центр социального обслуживания**  
**граждан пожилого возраста и инвалидов**  
**Лысковского района»**  
**(срок действия договора 2019-2022 годы)**

Утвержден на  
общем собрании  
работников ГБУ «ЦСОГПВИ  
Лысковского района»  
(протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **1. Общие положения**

**1.1** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

**1.2** Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» в лице директора Колесниковой Т.В. (именуемая в дальнейшем «Наниматель»), которая представляет интересы Учреждения и работники ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» в лице представительного органа работников В.М. Витушкиной (далее – Коллектив).

**1.3** Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

**1.4** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

**1.5** Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства Нанимателя перед работниками ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» по условиям охраны труда и оплаты труда, социальным гарантиям работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района», предоставляемые Нанимателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

**1.6** Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены Нанимателя, изменения наименования организации до заключения нового коллективного договора.

Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением их на общем собрании (конференции) работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора, а также по контролю за выполнением данного коллективного договора, создается совместная комиссия на паритетной основе.

**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** Работники предоставляют право своему представительному органу договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

**1.9** В период действия коллективного договора представительный орган работников не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## **2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению Договора**

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

**2.1.** Работодатель имеет право:

**2.1.1.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

**2.1.2.** Вести с работниками Центра коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

**2.1.3.** Поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд.

**2.1.4.** Требовать от работников Центра исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра.

**2.1.5.** Привлекать работников Центра к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.1.6.** Принимать локальные нормативные акты.

**2.1.7.** Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**2.2.** Работодатель обязан:

**2.2.1.** Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

**2.2.2.** Предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором.

**2.2.3.** Обеспечивать работникам Центра безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

**2.2.4.** Обеспечивать работников Центра оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

- 2.2.5.** Обеспечивать работникам Центра равную оплату за труд равной ценности.
- 2.2.6.** Выплачивать работникам Центра в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.
- 2.2.7.** Предоставлять представителям работников Центра полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 2.2.8.** Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2.9.** Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 2.2.10.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников Центра в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.
- 2.2.11.** Обеспечивать бытовые нужды работников Центра, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.2.12.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников Центра в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.2.13.** Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **2.3. Работники Центра имеют право на:**

- 2.3.1.** Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.
- 2.3.1.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.3.1.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3.1.3.** Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3.1.4.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.3.1.5.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.3.1.6.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

**2.3.1.7.** Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**2.3.2.** Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.

**2.3.3.** Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.

**2.3.4.** Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

**2.3.5.** Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

**2.3.6.** Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

**2.3.7.** Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.3.8.** Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

**2.3.9.** Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

**2.3.10.** Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.

**2.3.11.** Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

**2.3.12.** Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.3.13.** Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.3.14.** Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

#### **2.4. Работники Центра обязаны:**

**2.4.1.** Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

**2.4.2.** Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

**2.4.3.** Соблюдать трудовую дисциплину.

**2.4.4.** Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

**2.4.5.** Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

**2.4.6.** Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

**2.4.7.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### **3. Организация труда и отдыха работников Центра. Оплата труда.**

**3.1.** Работники Центра обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники Центра в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

**3.1.1.** Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

**3.1.2.** Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (статья 95, 112 ТК РФ).

**3.1.3.** В учреждении работа начинается 8.00 часов и заканчивается в 17.00 часов, пятница с 8.00 часов до 16.00 часов

**3.1.4.** Перерыв на обед в Центре устанавливается с 12.00 часов до 12.48 часов.

**3.1.5.** Нерабочими для работников Центра являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

**3.1.6.** Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

**3.1.7.** График отпусков утверждается директором Центра не позднее 16 декабря.

**3.1.8.** Всем работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам имеющим группу инвалидности предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

**3.1.9.** Работникам Центра устанавливается дополнительный отпуск за ненормированное рабочее время, согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск»:

- директору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района»- 5 дней
- зам. директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района»- 5 дней

- бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- главному бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 дней
- юрисконсульту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- программисту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- специалисту по кадрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- зав. отделением ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- специалистам по социальной работе ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- культорганизатору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- психологу в социальной сфере ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- секретарю – машинистке ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- специалисту по охране труда ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня
- водителю автомашины ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

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

**3.1.11.** Женщинам, имеющим 2 – несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

**3.1.12.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в статье 128 ТК РФ.

**3.1.13.** Работники Центра имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- с бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня;
- рождением ребенка - 1 календарный день;
- смертью близких родственников (супруг(супруга), мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
- свадьбой детей 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей школьного возраста – 1 день - 1 сентября.

**3.1.14.** В соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 г. № 370/ П – б за вредные условия работы предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, следующим работникам:

- медицинским сестрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района»;
- инструктору по трудовой терапии ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района»;
- инструктору по лечебной физкультуре ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района»;
- сестре-хозяйке ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

**3.1.15.** При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему

уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном статьей 137 ТК РФ.

**3.1.16** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств полученных от приносящей доход деятельности.

**3.1.17.** Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения определяется с учетом предельной штатной численности Учреждения.

Предельная штатная численность работников Учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

**3.1.18.** Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности. Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующим квалификационным требованиям.

Министерством социальной политики Нижегородской области утверждается примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, а так же предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала.

**3.1.19.** Оплата отпуска работника Центра производится не позднее чем за три дня до его начала. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с изменением ЕТС в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

**3.1.20.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

**3.1.21.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

**3.2.** Оплата труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства



Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 12 июля 2016 года № 453 "О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467», Положением об оплате труда работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района» утвержденного приказом № 112-к(2) от 29.03.2017 г. и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Выплата заработной платы производится в безналичной форме 1 и 16 числа каждого месяца на карточный счет работника в рамках зарплатного проекта заключенного с кредитной организацией. Выбор банка и право его замены остается за работником, путем подачи заявления работодателю.

**3.2.1.** В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы
- выплата за качество выполняемых работ
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы
- выплата за стаж непрерывной работы.

Предельные размеры выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ – до 100 процентов должностного оклада;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов должностного оклада;
- премиальная выплата по итогам работы - максимальным размером не ограничена.

**3.2.2.** При выполнении работниками Центра работ в ночное время и привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается доплата в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района», утвержденного приказом директора от 29 марта 2017 года № 112-к(2).

**3.2.3.** За вредные и тяжелые условия работы и по результатам специальной оценки условий труда работникам, устанавливается компенсационная выплата в размере от 4% за работу с тяжелыми и вредными условиями и 24% за работу с особо тяжелыми и вредными условиями труда к ставке заработной платы в пределах выделенного фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района», утвержденного приказом директора от 29 марта 2017 года № 112-к(2).

Размер компенсационной выплаты устанавливается решением балансовой комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

**3.2.4.** Должностные оклады заведующих отделениями, специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих Учреждения предусмотрены постановлением Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 12 июля 2016 года № 453 "О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467», Положением об оплате труда работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района» утвержденного приказом № 112-к(2) от 29.03.2017г. и устанавливаются директором Центра:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и требованиями к квалификации, утвержденными нормативными правовыми актами;
- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими нормативными правовыми актами;
- на основании минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности».

**3.2.5.** Повышение должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов производится в соответствии с результатами аттестации работника аттестационной комиссией Центра. Каждый работник Центра подлежит аттестации. Возможна также внеплановая аттестация, согласно поданных заявлений работников Центра в связи с наступлением права повышения должностного оклада (образование, стаж работы).

Результаты аттестации подлежат безотлагательной реализации с момента издания соответствующего приказа.

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

**3.2.7.** Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

**3.2.8.** Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

**3.2.9.** При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть более 100 % тарифной ставки (должностного оклада) статья 149, часть 2 статьи 144, часть 1 статьи 135, статья 151 ТК РФ.

#### **4. Денежное вознаграждение за труд за счет средств экономии фонда заработной платы.**

**4.1.** Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи на основании личного заявления работника за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Материальная помощь работникам выплачивается в размере не более трех должностных окладов в год на основании документов подтверждающих произведенные затраты. Заявление на выплату принимается не позднее 6 месяцев со дня наступившего события.

**4.1.1.** Материальная помощь оказывается:

- при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.);
- в связи со смертью близких родственников ( супруг (супруга), мать, отец, брат, сестра, дети, бабушка, дедушка);
- на лечение работника, а так же близких родственников (супруг (супруга), мать (отец), дети, внуки).

Материальная помощь начисляется и выплачивается по предоставлению личного заявления работника и документа подтверждающего произведенные затраты.

**4.1.2.** Материальная помощь оказывается к отпуску работникам в месяце предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Размер материальной помощи устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада работника по основному месту работы, в зависимости от занимаемой должности:

- директор 100%
- заместитель директора 100%
- главный бухгалтер 100%
- бухгалтер 150%
- программист 150%
- специалист по кадрам 150%
- секретарь 150%
- специалист по охране труда 150%
- инспектор по кадрам 150%

- юрисконсульт 150%
- психолог 150%
- водитель 150%
- культорганизатор 150%
- заведующий отделением 150%
- буфетчик 100%
- уборщик служебных помещений 100%
- сторож 100%
- сестра-хозяйка 80%
- инструктор по трудотерапии 80%
- инструктор по лечебной физкультуре 80%
- специалист по социальной работе 80%
- медицинская сестра 60%
- социальный работник 40%

**4.2.** Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда .

**4.2.1.** Материальная помощь оказывается приказом директора Учреждения на основании личного заявления работника за счет, имеющейся экономии средств фонда оплаты труда.

**4.3.** Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается министром социальной политики Нижегородской области Нижегородской области.

**4.4.** Материальная помощь может оказываться как в процентном соотношении к должностным окладам ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ, так и в абсолютном размере (рублях).

## **5. Условия и охрана труда работников Центра.**

**5.1.** В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

- защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
  - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
  - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны

труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовом кодексе РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя от Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**5.2.** Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с утвержденным Планом организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

**5.3.** За нарушение работником или Работодателем требований по охране

труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**5.4.** Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

**5.4.1.** Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда.

**5.4.2.** Выполнить План организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Центре на 2019 – 2022 годы.

**5.4.3.** Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в Центре в соответствии с Графиком.

**5.4.4.** Провести обучение и проверку знаний и требований по охране труда работников рабочих профессий.

**5.4.5.** Организовать проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в сроки, определенные Графиком медосмотров, во исполнение ст.34 ФЗ от 30.03.1999 г, приказа МЗСР РФ от 12.04.2011 г. № 302-н.

**5.5.** Обеспечить:

**5.5.1.** Своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей.

**5.6.** Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**5.7.** Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакключаемых) с работниками Центра.

## **6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.**

**6.1.** Администрация с учетом мнения представителя от Совета трудового коллектива определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**6.2.** В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Центра, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

**6.3.** Работникам Центра, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

**6.4.** Работники Центра имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Центра и Работодателем.

Администрация обязуется:

**6.5.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

**6.7.** В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

## **7. Материальная ответственность сторон по Договору.**

**7.1.** Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях — договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Центра не может быть ниже, а работника Центра перед Работодателем — выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

**7.2.** Работодатель обязан возместить работнику Центра не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- Незаконного отстранения работника Центра от работы, его увольнения или перевода на другую работу.



- Отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Центра на прежней работе.
- Задержки Работодателем выдачи работнику Центра трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника.
- Других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

**7.3.** Работник учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Центра не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник Центра несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

## **8. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение**

**8.1.** Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**8.2.** Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

## **9. Условия действия Договора**

**9.1.** Договор заключается на три года с **2019 по 2022** год и вступает в силу со дня подписания в порядке, предусмотренном законодательством РФ, и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действие Договора распространяется на всех работников Центра.

**9.2.** Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок не более **3** лет.

- 9.3.** Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Центра, расторжения трудового Договора с директором Центра.
- 9.4.** При реорганизации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
- 9.5.** При смене собственника имущества Центра действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.
- 9.6.** При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Центра и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.
- 9.7.** Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.
- 9.8.** При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников Центра по Договору удовлетворяются из имущества Центра в соответствии с законодательством РФ.
- 9.9.** Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией Центра по согласованию с представителем работников, подписавшим Договор.
- 9.10.** При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 9.11.** Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении настоящего Договора на общем собрании Совета трудового коллектива работников Центра.
- 9.12.** Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами и их полномочными представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.