

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


на 2022 - 2025 годы

Государственного бюджетного стационарного  
учреждения социального обслуживания  
населения Брянской области

«Жуковский дом-интернат для престарелых и  
инвалидов»

Утвержден на профсоюзной конференции  
ГБСУСОН «Жуковский дом-интернат  
для престарелых и инвалидов»

Представитель от  
работников:

  
А. В. Липовая

Директор:

  
О. С. Левкина

Брянская область, Жуковский муниципальный округ, г. Жуковка, ул. Заречная д. 61

2022 год

**ПРОТОКОЛ**  
**Подписания коллективного договора**  
**ГБСУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**

---

На подписании коллективного договора ГБСУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» присутствовали:

От администрации учреждения: директор Левкина Ольга Сергеевна

От трудового коллектива: председатель профсоюзного комитета  
Липовая Анна Валерьевна

Администрация ГБСУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов, в лице директора – Левкиной Ольги Сергеевны с одной стороны, и трудовой коллектив, в лице председателя первичной организации профсоюза учреждения Липовой Анны Валерьевны, с другой стороны, подписали настоящий коллективный договор на основании решения общего собрания трудового коллектива ГБСУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» от 24 мая 2022 года

Директор:



О.С. Левкина

Председатель  
профсоюзного комитета:



А.В. Липовая

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	4
2. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	8
3. Рабочее время и время отдыха.....	13
4. Оплата труда.....	18
5. Охрана труда.....	23
6. Социальная защита молодежи.....	26
7. Социальные гарантии и льготы .....	27
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	28
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....	30
10. Заключительные положения.....	31

## Раздел. 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, принятым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от «12» июня 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность учреждения в соответствии со статьей 40-44 Трудового кодекса РФ.

1.2. Коллективный договор заключается между работодателем с одной стороны, в лице директора ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение), и коллективом работников с другой стороны, от имени и по поручению которых выступает первичная организация профсоюза (далее - Профком) в лице председателя профсоюзного комитета.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами. Региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения подведомственности, функциональной подчинённости или реорганизации Учреждения.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока действие Коллективного договора может быть продлено до заключения

нового Коллективного договора на срок не более трех лет по взаимному согласию сторон.

1.8. Содержание и структура Коллективного договора определены сторонами.

1.9. Все условия Коллективного договора являются обязательными для сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения Договора с руководителем учреждения или прекращением полномочий председателя первичной организации профсоюза, а также иных изменений в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.11. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения, уполномоченным представлять интересы работников в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.15. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с участием профсоюзной организации. С учётом финансово-экономического положения Учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников, создаются условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.16. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, состоящей из равного числа представителей сторон с каждой стороны. Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Представители от профсоюзной

организации в состав комиссии делегируются решением профсоюзного комитета.

1.17. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке выполнения данного Коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.18. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении на собрании работников не реже 1 раза в год.

1.19. В целях обеспечения устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни работников и обеспечения социально-трудовых прав и профессиональных интересов, обеспечения бесконфликтной, слаженной и эффективной работы работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную Договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в пределах выделенных и имеющихся средств на указанные цели;
- поощрять стремление работников к повышению своей квалификации путем направления на обучение и обеспечивать возможность прохождения дополнительного профессионального обучения;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- принимать решения по социально-трудовым вопросам с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, обеспечивать профком необходимой информацией и нормативной документацией по рассматриваемому вопросу;

- работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора.

1.20. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины и улучшению условий труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права РФ, настоящего Коллективного договора;

- обеспечивать контроль за обеспечением работодателем безопасных условий труда и соблюдением требований охраны труда работниками;

- защищать права и интересы работников, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ, являющихся членами профсоюза, в том числе, на заседаниях, совещаниях, в переговорах с администрацией, а также через вышестоящие профсоюзные органы в соответствии с действующим законодательством, действующими соглашениями, Уставом профсоюза и настоящим коллективным договором;

- профсоюз отказывается от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.21. В целях слаженной и бесконфликтной работы Работники Учреждения обязуются:

- исполнять должностные и функциональные обязанности, возложенные трудовым договором, постоянно заботиться о профессиональном, этическом, нравственном совершенствовании;

- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

- выполнять своевременно распоряжения и приказы руководства Учреждения, в точном соответствии с отданными указаниями;
- соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующим законодательством и действующими в Учреждении правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством РФ;
- содержать в чистоте и порядке своё рабочее место, бережно относиться к имуществу Учреждения;
- не наносить своей деятельностью материально-технического ущерба, экономно расходовать электроэнергию и другие ресурсы;
- участвовать в массовых мероприятиях и работах всего коллектива (уборка, благоустройство территории, помещений);
- не допускать действий, наносящих ущерб имиджу Учреждения.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

### **ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ.**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это 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), 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, Договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем (в том числе принятыми на работу по совместительству) на основании



трудового договора, заключаемого в письменной форме, оформленного в двух экземплярах и который хранится у каждой из сторон.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приёме их на работу заключаются в порядке, установленном Трудовым кодексом с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда.

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется действующим законодательством РФ в области трудовых отношений.

2.5. Изменения условий трудового договора между работником и работодателем оформляются в письменном дополнительном соглашении к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Стороны обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.9. Работодатель обязуется:

- ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приёме его на работу, не позднее трёхдневного срока со дня фактического начала работы, а также с действующими Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника до подписания им трудового договора или непосредственно после принятия (внесения изменений и (или) дополнений), под роспись;

- утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом должностные инструкции по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, знакомить с ними работников под роспись при приеме на работу и

передавать один экземпляр должностной инструкции в качестве приложения к трудовому договору;

- осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, установленным в соответствии с порядком определенным действующим законодательством;

- осуществлять мероприятия по повышению квалификации работников в процессе их трудовой деятельности с учётом имеющихся средств, в соответствующих формах (переподготовка, стажировка, семинар и другие формы). При этом работнику предоставляются установленные действующим законодательством гарантии и компенсации;

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

- проводить совместно с Профкомом консультации по проблемам занятости вынужденно высвобождаемых работников. В результате могут быть заключены совместные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых работников с выплатой гарантийных пособий, предусмотренных действующим законодательством.

2.10. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в порядке, предусмотренном ТК РФ;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам в соответствии с действующим законодательством, в том числе и в суде.

2.11. В случаях массового увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работодатель обязуется своевременно, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,

письменно уведомить профком Учреждения, Брянскую областную организацию профсоюза работников государственных учреждений.

Массовым считается:

- а) увольнение сотрудников в случае ликвидации организации;
- б) увольнение по сокращению численности или штата работников – более 10 % от численности персонала учреждения.

2.12. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией. Также преимущественное право на оставление на работе при увольнении по сокращению штата, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется:

- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профсоюзной организации;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей до 18-летнего возраста,
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

2.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, не менее 4 часов свободного времени в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы с момента уведомления и до расторжения трудового договора.

2.14. Работодатель обязуется в случаях, установленных ТК РФ, предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в письменной форме. При этом должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), соответствующие квалификации, а при их отсутствии – вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

2.15. Работодатель обязуется в случае необходимости сокращения численности или штата уведомить профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения, а также письменно уведомить работников, предполагаемых к высвобождению. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, и профсоюзному комитету предоставляется полная

и достоверная информация об имеющихся в учреждении вакансиях.

2.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, независимо от основания, осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза рассматривается профсоюзным комитетом в порядке, установленном действующим законодательством.

Работодатель обязан предоставить профкому документы и (или) информацию, необходимые для рассмотрения вопроса.

2.17. В случае вынужденной экономической необходимости до проведения мероприятий по сокращению численности работников принять следующие меры по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест:

- ограничить (прекратить) найм новых работников;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- направить работников в оплачиваемые ежегодные отпуска вне графика отпусков;
- предоставить с согласия работников отпуска без сохранения заработной платы.

2.18. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых споров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю. 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 или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю;
  - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – согласно результатов СОУТ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы в учреждении, графиками сменности, утвержденными работодателем, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 100,101,102, 103, 104, ТК РФ).

Продолжительность одной рабочей смены не может превышать 12 часов. (Приложение № 3).

3.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 105 ТК РФ).

3.5. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в соответствии с ч. 2 ст. 99 ТК, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.6. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам учреждения согласно Приложения № 4 к коллективному договору.

3.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ст. 113 Трудового Кодекса, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время. Размер компенсации устанавливается Положением по оплате труда. Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 6 часов (ст. 96 ТК РФ .)

Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям. Время на переодевание, умывание, а также перерыва на завтрак, обед не входит в продолжительность рабочего времени.

3.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени (ст. 95 ТК РФ).

3.10. По соглашению сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в случаях, предусмотренных ТК. При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производить пропорционально

отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (инвалидам - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ)) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ).

3.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень профессий и должностей, а так же продолжительность дополнительного отпуска является приложением к коллективному договору (Приложение № 11).

3.13 Лицам, работающим по совместительству, продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, за исключением дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не зависит от продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.

3.14. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за отработанное время.

3.15. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.16. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска в случае увольнения работника, а также при предоставлении отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пропорционально отработанному времени, производится их округление до целых дней в большую сторону.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Очередность, предоставляемого отпуска определяется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения, пожеланиями работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, и с соблюдением одинаковой равномерной периодичности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года.

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

3.18. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв работника из отпуска осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и только с согласия работника.

3.19. Непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускаются, так же не допускается замена указанного отпуска денежной компенсацией. За неиспользованные дополнительные отпуска денежная компенсация может быть выплачена только при увольнении сотрудника.

3.20. 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.

3.21. Отпуск за первый год работы предоставляется 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.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, (при условии неполной занятости - пропорционально отработанному времени).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).



3.22. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ. Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – 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 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.24. Стороны договорились, что по письменному заявлению работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях:

- смерти близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 календарных дня;

- работникам, имеющим детей школьного возраста, – 1 сентября (за исключением случаев, когда этот день является для работника выходным),

- в связи с бракосочетанием, либо бракосочетанием детей работника - 2 дня;

3.25. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

#### **Раздел 4. Оплата труда.**

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2).

Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ).

Фонд оплаты труда формируется в соответствии со штатным расписанием и утвержденной сметой расходов на текущий год.

4.2. Оплата труда производится согласно:

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Постановление Правительства Брянской области от 22.01.2016 года № 33-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области»;

- утвержденного Положения «Об оплате труда работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (приложение 2);

- утвержденного Положения о премировании работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (приложение 6);

- Федерального закона № 82-ФЗ от 19.06.2000 года «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями и дополнениями.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера, премирование работников производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность в соответствии с Положением о командировках работников санатория.

4.5. Расчетные листки согласно утвержденной форме с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий месяц, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, выдаются работникам за день до выплаты заработной платы.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель независимо от наличия своей вины обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно действующему законодательству.

4.7. Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются в соответствии с Перечнем должностей, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 11).

4.8. Работникам, выполняющим в учреждении в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы должны быть письменно согласованы с работником до начала ее выполнения.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

4.10. Оплата в ночное время:

- оплата в ночное время устанавливается согласно статье 154 Трудового кодекса РФ. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 50 % должностного оклада, рассчитанного за час работы (в редакции постановления Правительства Брянской области от 29.05.2017 г. № 244-п). Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (не установленные согласно графику работы):

- выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 153 ТК РФ);

- для начисления применяется оклад (должностной оклад). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставленный другой день отдыха.

4.12. Оплата сверхурочной работы:

- выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 152 ТК РФ);

- для начисления применяется оклад (должностной оклад).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работе не менее чем в полуторном размере. За последующие часы – не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы.

4.13. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих

начислению), в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922. С изменениями и дополнениями).

4.14. Гарантии при направлении в командировку и оплата труда командированного работника:

- при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой;

- средний заработок работника за время пребывания в служебной командировке. В том числе и за время нахождения в пути, определяется исходя из средней заработной платы по основному месту работы в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

4.15. Выплаты социального характера:

Работникам, для которых работа в учреждении является основной, могут производиться выплаты социального характера при наличии средств экономии фонда оплаты труда:

- материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением;
- материальная помощь в связи со смертью работника;
- материальная помощь в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- материальная помощь в связи с длительной болезнью;
- материальная помощь к отпуску работника.

Материальная помощь выплачивается согласно Положения об оплате труда работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов.

Работникам учреждения выплачивается разовая материальная помощь к отпуску в размере 3000 рублей.

4.16. Работникам учреждения при наличии средств экономии фонда оплаты труда выплачиваются премии согласно Положения «Об оплате труда работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и Положения о премировании работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» .

#### 4.17. Оплата времени простоя:

- оплачивается согласно статье 157 Трудового кодекса РФ. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением «Об оплате труда работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и настоящим коллективным договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с профсоюзным комитетом.

4.18. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 ТК РФ).

4.19. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки времени. Нормированные задания. Должностные обязанности) производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом один раз в год после реализации. Организационно-технических мероприятий. Обеспечивающих выполнение работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

4.20. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.21. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. Систематически проводить специальную оценку условий труда (СОУТ).

4.22. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.23. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), как в процентном выражении, так и в твердой денежной сумме с учетом объема дополнительной работы.

4.24. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных в соответствии с законодательством или настоящим договором по инициативе работника производится пропорционально отработанному времени.

4.25. Если по медицинскому заключению работник, получивший трудовое увечье, нуждается в переводе на более легкую работу, такой перевод обязательно выполняется работодателем. При этом за переведенным работником сохраняется прежний средний заработок на все время перевода. Разница в зарплате выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

4.26. Работодатель выплачивает заработную плату работнику в денежной форме (рублях) не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работникам учреждения путем перечисления на их банковский счет (статья 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6,8 статьи 136 ТК РФ).

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, причитающихся работнику регулируется статьей 142 ТК РФ.

4.27. Согласно статье 136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается каждому работнику ежемесячно, с содержанием вышеприведенной информации. Форма такого листка утверждается работодателем самостоятельно в соответствии с особенностями организации.

4.28. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации учреждения, сокращении штатной численности или штата работников учреждения регулируется статьей 180 ТК РФ. В случае ликвидации учреждения заработная плата и другие причитающиеся выплаты производятся из утвержденного фонда оплаты труда.

## **5. Охрана труда.**

5.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством

по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Перечень и сроки проведения конкретных мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются Соглашением по охране труда (Приложение № 12).

5.2. Работодатель обеспечивает приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с планом;
- приобретение, своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № 8;
- обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и диспансеризации;



- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

#### 5.4. Работники обязуются:

- соблюдать установленные требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение и 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 медицинские осмотры (обследования).

- участвовать в диспансеризации.

5.5. В учреждении создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов комиссии на обучение по вопросам охраны труда.

5.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства. Представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки (статья 212 ТК РФ).

## **Раздел 6. Социальная защиты молодежи.**

6.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательную нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза. Активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в использовании установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статья 173-177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122, 124 Трудового кодекса РФ;

- контролировать соблюдение права работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (статья 269 ТК РФ);

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

6.2 Молодыми работниками считаются рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и подростков.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную работу молодежи, создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

6.4. Работодатель содействует повышению уровня квалификации молодых работников. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.**

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ);

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд РФ;

- производить компенсацию (полную или частичную) расходов на различные виды медицинской и социальной помощи;

- оказывать помощь в организации похорон в случае смерти сотрудника;

- выплачивать материальную помощь в размере должностного оклада к юбилейным датам – 50,55,60,65 лет и т.д.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- осуществлять контроль за своевременных перечислением страховых взносов;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- выделять средства на оказание материальной помощи членам профсоюза в случаях: юбилейной дата сотрудника 50, 55, 60 и т.д., длительной болезни, смерти ближайшего родственника.

## **Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

Работодатель, должностные лица администрации учреждения обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ части 3-5. П. 5 статьи 11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (статья 37 части 7, 8 ТК РФ, статья 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной организации, действующей в учреждении, помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний;

- хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профоргана (статья 377 ТК РФ, статья 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных работников профорганов учреждения (статья 375 ТК РФ);

- расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, при выполнении ими своих профессиональных обязанностей – оформлять в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;

- ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзного комитета:

- при проведении соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда, за выполнением коллективного договора);

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Отношение и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом РФ, статьей 5.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует у работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за

выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу, установленному в размере и порядке согласно действующему законодательству (статья 54 ТК РФ).

По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть коллективный договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть 2 п. 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## **Раздел 10. Заключительные положения.**

Настоящий коллективный договор заключен на три года.

Он вступает в силу со дня его подписания (статья 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не более трех лет или в соответствии с формулировкой ч.2 статья 43 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Работодатель (его представитель), обязуются в течении 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст с момента подписания настоящего коллективного договора передать его в администрацию Жуковского муниципального округа для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течении 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 ТК РФ).



## **ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору**

№ 1 – Правила внутреннего трудового распорядка

№ 2 – Положение об оплате труда работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

№ 3 - Список должностей с сокращенной продолжительностью рабочего времени для работников и отдельных участков производства

№ 4 - График сменности (продолжительность рабочих смен)

№ 5 – Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

№ 6 – Положение о премировании работников ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

№ 7 – Перечень должностей ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» для прохождения медицинских осмотров

№ 8 - Перечень профессий и должностей работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ 9 - Перечень средств индивидуальной защиты и нормативы их использования в течении смены для работников малого профессионального риска

№ 10 – Перечень профессий, должностей работников и нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств

№ 11 – Перечень рабочих мест, имеющих по результатам специальной оценки условий труда вредные (опасные) факторы

№ 12 - План (программа) организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда ГБУСОН «Жуковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2023 год