

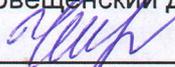
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГАУСО
«Благовещенский дом-интернат»


_____ П.П.Пыткин
« 04 » сентября 2023 г.

**ОТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Председатель профсоюзного
комитета ГАУСО
«Благовещенский дом-интернат»

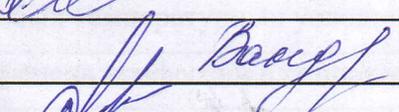
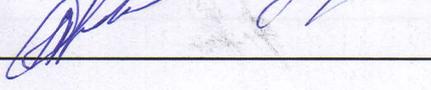

_____ А.Ф.Коннова
«04» сентября 2023 г.

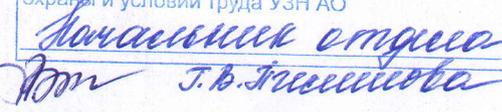
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного автономного учреждения социального
обслуживания Амурской области
«Благовещенский дом-интернат»**

на 2023-2026 годы

ОТ РАБОТНИКОВ:


_____ **Ж.В. Горячева**

_____ **О.А. Вандышева**

_____ **А.П. Сидоренко**

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 6845 «21» 09 2023
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО

_____ **Ж.В. Красникова**

Содержание

Раздел	1	Общие положение	
Раздел	2	Обязательства договаривающихся сторон	
Раздел	3	Хозяйственно-экономическая деятельность	
Раздел.	4	Трудовые отношения	
Раздел	5	Рабочее время и время отдыха	
Раздел	6	Оплата труда	
Раздел	7	Профессиональное обучение работников	
Раздел	8	Условия и охрана труда	
Раздел	9	Обязательства работодателя в области социального обеспечения работников	
Раздел	10	Содействие занятости. Условия освобождения кадров	
Раздел	11	Взаимодействие Работодателя и профсоюзной организации	
Раздел	12	Заключительные положения	
Приложения к Коллективному договору:			
№ 1	Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем		
№ 2	Перечень должностей работников учреждения с материальной ответственностью		
№ 3	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников согласно должностям		
№ 4	Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда, по которым производится оплата труда в повышенном размере.		
№ 5	Перечень норм выдачи сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а так же молока или других равноценных пищевых продуктов работникам учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.		
№ 6	Перечень профессий для прохождения обязательных медицинских осмотров		

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях повышения социальной защищённости работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» (далее - Учреждение).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель - государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области "Благовещенский дом-интернат" в лице директора Пыткина Петра Петровича, и Работники, интересы которых представляют первичная профсоюзная организация Амурской областной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице председателя Конновой Анастасии Федоровны, Совет трудового коллектива Учреждения.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством.

1.3 Целями настоящего договора является обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, а так же взаимная ответственность сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.4 Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.5 Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются ничтожными.

1.6 Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия договора стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к

договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.7 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.13 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.14 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно.

Работодатель обязуется:

1.16 Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.17 Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН

2.1. Стороны признают за собой взаимные права и обязанности, включенные в настоящий Договор.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2 предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4 обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5 обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6 выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.8 предоставлять Представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9 знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10 своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.12 создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

2.2.13 обеспечивать Работников, спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты (согласно результатам СОУТ);

2.2.14 возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.15 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.2.16 обеспечить защиту персональных данных и конфиденциальной информации о Работниках.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.3 поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.4 требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.3.5 привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.6 принимать локальные нормативные акты;

2.3.7 Водить системы оплаты и поощрения труда с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3 соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4 выполнять установленные нормы труда;

2.4.5 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6 бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других

Работников; ***Отдельно устанавливается перечень лиц с материальной ответственностью (Приложение № 2 к настоящему договору)***

2.4.7 незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.4.8 экономно расходовать сырье, материалы, энергетические ресурсы Работодателя, рационально их использовать;

2.4.9 не разглашать сведения, относящиеся к государственной и коммерческой тайне Работодателя;

2.4.10 работник, являющийся членом профсоюза, ежемесячно уплачивает членские взносы в размере 1 % от заработной платы на счет профсоюзной организации Учреждения (ст.377 ТК РФ).

2.4.11 работники, не являющиеся членами профсоюза (по их письменному заявлению) могут уплачивать денежные средства в размере 1 % от заработной платы на счет профсоюзной организации Учреждения по защите их социальных прав при заключении коллективного договора ст. 377 ТК РФ.

2.4.12 работники при увольнении обязаны предоставить в отдел кадров подписанный обходной лист (Приложение № 4).

2.5. Работники имеют право на:

2.5.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2 предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;

2.5.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5 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;

2.5.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.5.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

2.5.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.5.11 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.5.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.5.15 предъявление Работодателю требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

2.6. Работники вправе обращаться к Работодателю и в иные компетентные органы как лично, так и через Представителя Работников.

2.7. Работники и Работодатель имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производства, улучшение результатов финансово-экономической деятельности Учреждения.

3.2. Стороны обязуются создавать условия для повышения производительности труда, снижения трудозатрат, эффективного использования всего производственного потенциала Учреждения.

3.3. Каждый Работник Учреждения, заботясь о росте эффективности производства, снижении непроизводительных расходов, может вносить предложения, улучшающие деятельность Учреждения

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 Отношения Работника и Работодателя регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и письменными трудовыми договорами.

4.2 При приёме на работу (при заключении трудового договора (эффективного контракта)) работник представляет следующие документы (статья 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, если работник поступает на работу на условиях совместительства, то копию трудовой книжки, заверенную у основного работодателя;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- идентификационный номер налогоплательщика
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.3 Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4 Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится в учреждении.

4.5 Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении.

4.6 Трудовой договор (эффективный контракт) с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

4.7 В трудовом договоре (эффективном контракте) с работником учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада работника, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

4.8 Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.9 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

Работодатель обязуется:

4.10 Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 59, 67 ТК РФ.

4.11 Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

4.12 Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.13 Извещать работников об изменении условий трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.14 Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.15 При заключении трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в Учреждении.

Работники обязуются:

4.16 Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

4.17 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

4.18 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, работников и клиентов Учреждения.

РАЗДЕЛ 5.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и трудовым договором между работником и работодателем.

5.2 Для работников установлена:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для медицинского персонала Учреждения не более 39 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). По согласованию сторон может быть установлена неполная рабочая неделя, неполный рабочий день, гибкий график и другие удобные формы труда.

5.3 Труд ряда работников (сторож, санитар(ка), кухонный рабочий, повар, официант, мойщик посуды, медицинская сестра палатная (постовая)) регулируется графиками сменности, которые составляют руководители подразделений. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.4 Режим рабочего времени работников (кроме медицинского персонала, а также при сменной работе) устанавливается:

с 8.00 до 16.35 – понедельник, вторник, среда, четверг.

с 8.00 до 16.10 - пятница.

Обеденный перерыв 30 минут с 12.00 до 12.30.

5.5 Режим рабочего времени медицинского персонала устанавливается:

с 8.00 до 16.10 – понедельник, вторник, среда, четверг, пятница

Обеденный перерыв 30 минут с 12.00 до 12.30.

5.6 С целью снятия утомляемости, через каждые 2 часа работы устанавливаются 10-минутные перерывы; работникам, работающим с компьютером, через каждые 60 минут устанавливается 15—минутный перерыв.

5.7 Отдельным работникам устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работник может по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться

к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. ***Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении №1 к коллективному договору*** и является его неотъемлемой частью.

5.8 Работодатель применяет гибкие графики работы, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также работников обучающихся в высших учебных заведениях по вечерне-заочной форме.

5.9 Работникам разрешается работа по совместительству.

5.10 В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

5.11 Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Амурской области - 8 календарных дней.

5.12 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.13 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. ***Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам Учреждения за ненормированный рабочий день, согласно должностей, устанавливается в Приложении № 3 к коллективному договору*** и является его неотъемлемой частью.

5.14 Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.15 Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16 Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной, безаварийной работы учреждения.

5.18 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.19 Работодатель предоставляет отпуска в удобное для них время следующим категориям работников: моложе 18 лет; имеющим детей дошкольного и школьного возраста, ребенка-инвалида до 18 лет; имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание; участникам боевых действий; работникам, на которых распространяется действие Федеральным законом «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», супругам военнослужащих и другим работникам, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.20 Работники Учреждения к сверхурочным работам и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в соответствии с трудовым законодательством.

5.21 Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день и сверхурочная работа осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных ст. 152, 153 ТК РФ, либо по желанию работника предоставляется ему дополнительное время отдыха.

5.22 Дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни должны быть использованы Работником до 31 декабря текущего года полностью. В случае, если дополнительные дни отдыха не были использованы Работником до 31 декабря текущего года полностью, то соответствующее количество дней должно быть оплачено как сверхурочная работа.

5.23 Учреждение ведет учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.24 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.25 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника 5 календарных дня (детей работника – 1 календарный день);
- на похороны близких родственников 5 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей школьного возраста – 1 день;
- юбилею (женщины-55 лет, мужчины-60 лет), если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня.

Такой отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работников указанных категорий может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

РАЗДЕЛ 6.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом - интернат», которое включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат», по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- порядок и условия выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Правительством Амурской области;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Правительством Амурской области;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- порядок исчисления стажа непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, социального обслуживания и здравоохранения, дающих право на получение надбавок;

- положение о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат», на основе показателей оценки эффективности их деятельности;

- положение о порядке и условиях присвоения классности, условиях выплаты ежемесячной надбавки за классность водителю автомобиля;

- положение о порядке создания и работы комиссии по присвоению классности и установления ежемесячной надбавки за классность водителю автомобиля;

- положение о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам;

- порядок оплаты сверхурочной работы работников;

- порядок оплаты труда в ночное время работников;

- порядок оплаты труда в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

6.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом или региональным соглашением минимального размера оплаты труда.

6.3 Работодатель предупреждает работников об изменении условий труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись (ст. 162 ТК РФ)

6.4 Работодатель производит оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством и Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом – интернат».

6.5 Работодатель извещает каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Расчетный лист выдается работнику под роспись в день выплаты заработной платы.

6.6 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.7 Выплата заработной платы производится в денежной форме не реже двух раз в месяц. Работодатель производит выплату гарантированной (базовой) заработной платы работникам 25 числа за первую половину месяца и 10 числа, следующего за отчетным, за вторую половину месяца.

Выплата заработной платы, компенсации за неиспользованные дни отпуска уволенным работникам производится в день увольнения.

Выплата стимулирующих выплат, выплата премий и материальной помощи работникам состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, а так же уволенным (при наличии начислений в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения) производится 10 числа месяца, следующего за отчетным.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления средств на расчетный счет (банковскую карту), указанный в заявлении Работника. В отдельных случаях заработная плата Работнику может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу Учреждения.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживания банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и пере выпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

6.8 Каждый работник имеет право ознакомиться с табелем учета рабочего времени.

6.9 Всем работникам учреждения предоставляются льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством.

6.10 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников и по согласованию с первичной профсоюзной организацией в Положении об оплате труда работников Учреждения. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.11 Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Результаты специальной оценки труда действуют в течении пяти лет.

6.12 Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.13 Результаты ранее проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента её завершения.

6.14 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

6.15 Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 120 часов в год.

6.16 За работу в выходные, праздничные

6.17 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

6.18 На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

6.19 Проекты локальных нормативных актов, определяющих порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в Учреждении, разрабатываются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, Совета трудового коллектива

6.20 При направлении на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы за работниками на весь

период обучения сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

6.21 Работникам производятся другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом – интернат» и при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.22 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.23 Награждения и поощрения (благодарности), объявленные работнику, заносятся в трудовую книжку работника в соответствии с действующим законодательством.

6.24 Работодатель обязуется обеспечивать применение в Учреждении единой системы нормирования труда на основе разработки норм затрат труда, производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня технологии, техники и оборудования, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя.

6.25 Работодатель обязуется извещать Работников о введении новых норм не позднее, чем за два месяца до их введения.

РАЗДЕЛ 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

7.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

7.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

7.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

7.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

Оказывать работникам содействие в реализации их права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

7.6. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняется за ним место работы, должность, средняя заработная плата по основному месту работы.

7.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направляются медицинские работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

7.8. В случае увольнения без уважительных причин (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, перевод одного из супругов на работу в другую местность, болезни, препятствующей продолжению работы, избрания на должность, необходимость ухода за ребенком до трех лет, за больным малолетним ребенком) до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обеспечивает безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2. Работодатель создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного профсоюзного органа, обеспечивает необходимые условия для работы комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Положение о комиссии по охране труда утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.3. Работодатель организует учет, регулярный (не реже 1 раза в год) анализ производственного травматизма и разработку рекомендаций и мероприятий по его предотвращению.

8.4. Работодатель обеспечивает работников по месту работы производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

8.5. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

8.6. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

8.7. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирования соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке 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;
- своевременно в соответствии с Перечнем бесплатной выдачи СИЗ в учреждении, разработанным на основании Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты. Пришедшие в негодность до истечения срока носки (на основании актов преждевременного износа) заменять новыми или отремонтированными;
- обеспечивать своевременную стирку, ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно утверждённому руководителем перечню профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока;
- на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечивать работников смывающими средствами;
- наличие аптек, укомплектованных медикаментами первой необходимости и перевязочными материалами;
- обучение безопасным методам и приёмам 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 обучения 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;
- проведение специальной оценки условий труда и ознакомление с результатами работников;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

организовать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

- 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 труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- по каждому несчастному случаю образовывать специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм;

- 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 охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение предписаний в установленными ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации, установленной ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.8. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные периодические (в течении трудовой

деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

8.9. Работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на получение достоверной информации от работодателя соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, нормативными актами и положениями учреждения за счет средств работодателя;

- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- на компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, локальными актами, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10 Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах;

- соблюдать трудовую дисциплину

- 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).

РАЗДЕЛ 9.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

9.1 Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией обязуется:

- оказывать помощь в ритуальных услугах путем выделения автотранспорта;
- организовывать доставку поваров к месту работы ежедневно в 5-30 утра;
- оказывать работникам посильную бесплатную юридическую помощь;
- оплачивать работникам плановый периодический медицинский осмотр;
- в случае выделения работнику санаторной путевки в период, не совпадающий с периодом его ежегодного оплачиваемого отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), по заявлению работника предоставить ему часть отпуска, необходимую для лечения и отдыха по этой путевке;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении;
- обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

9.2 Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи членам профсоюза Учреждения, утвержденным председателем Профсоюза, в следующих случаях: проведения платного лечения и платных операций, связанных с тяжелым и длительным заболеванием, смерти работающего члена Профсоюза.
- оказывать содействие в выделении новогодних подарков членам профсоюза, имеющих детей в возрасте до 16 лет.
- предоставление путёвок работникам в санатории-профилактории.
- предоставление частичной компенсации стоимости путевки в санатории-профилактории.

РАЗДЕЛ 10. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ОСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

10.1. Работодатель информирует Амурскую областную организацию Профсоюза в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждений может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

10.2. Работодатель:

10.2.1. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников Учреждения предупреждает работников об их предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

10.2.2. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляет, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера: временное ограничение приема кадров, их естественный отток; упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организаций на освобождающиеся места.

10.2.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

а) увольнение работников в связи с ликвидацией Учреждения (независимо от численности работающих);

б) сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

10 и более человек в течение 30 календарных дней,

20 и более человек в течение 60 календарных дней,

30 и более человек в течение 90 календарных дней.

10.2.4. Сохраняет работникам Учреждения, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработок на срок его переквалификации.

10.2.5. Осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками Учреждения мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законодательством Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

РАЗДЕЛ 11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1 Работодатель признает выборный профсоюзный органа (далее - Профком) – как одного из представителей работников являющихся членами профсоюза.

11.2. При проведении аттестации работников, являющихся членами профсоюза, в состав аттестационной комиссии включаются представители Профкома.

11.3. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома первичной профсоюзной организации о представлении работников, являющихся членами профсоюза, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

11.4. Работодатель:

- не препятствуют вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - Профкома в коллективе;
- предоставляет профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- не препятствует представителям первичной профсоюзной организации и Профкому в посещении Учреждения для реализации установленных законодательством и Отраслевым соглашением прав работников.
- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации членских взносов одновременно с выплатой заработной платы;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном для уплаты членских взносов, для обеспечения защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы;
- предоставляет бесплатно Профкому оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи для осуществления деятельности в интересах работников;
- предоставляет Профкому возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.
- предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания рабочего дня.

- освобождает от основной работы членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе Съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий в Амурской областной организации Профсоюза.
- может поощрять морально и материально председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Ни один из представителей сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения и оформляются дополнительным соглашением.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Перечень
должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора по общим вопросам
3	Заместитель директора по медицинской части
4	Главный бухгалтер
5	Ведущий юрисконсульт
6	Ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности
7	Бухгалтер
8	Ведущий специалист по кадрам
9	Делопроизводитель

Перечень
должностей работников с полной материальной ответственностью

№ п/п	Наименование должности
1	Заведующий складом
2	Начальник хозяйственного отдела
3	Делопроизводитель
4	Сестра-хозяйка
5	Специалист по социальной работе
6	Старшая медицинская сестра
7	Столяр
8	Швея
9	Шеф-повар
10	Водитель
11	Бухгалтер (кассир)

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников
учреждения согласно должностей

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, календарные дни
1	Директор	14
2	Заместитель директора по общим вопросам	14
3	Заместитель директора по медицинской части	5
4	Главный бухгалтер	14
5	Юрисконсульт	5
6	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	5
7	Бухгалтер	3
8	Специалист по кадрам	5
9	Делопроизводитель	5

**ОБРАЗЕЦ ОБХОДНОГО ЛИСТА
оформляемого работниками при увольнении**

ОБХОДНОЙ ЛИСТ

Ф.И.О. сотрудника

Обходной лист выдан _____

	Роспись	Расшифровка росписи	Дата
Сестра-хозяйка			
Шеф-повар			
Начальник административно- хозяйственного отдела			
Бухгалтерия			
Библиотека			
Руководитель структурного подразделения			
Специалист по охране труда			
Отдел кадров			
Директор			



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

21.09.2023 № 01-09/4502

На _____ от _____

Директору ГАУСО
«Благовещенский дом-интернат»
Пыткину П.П.
Чайковского ул., д. 307,
г. Благовещенск, Амурская обл.,
675020

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023 – 2026 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023 – 2026 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрирован _____ 21 сентября _____ 20 23 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер _____ 625 _____

При регистрации коллективного договора управлением выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
1.	РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН ... 2.2.13 обеспечивать Работников, спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты (согласно результатам СОУТ)	В соответствии с абзацем 4 статьи 221 Трудового кодекса РФ, нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
		работников (при наличии такого представительного органа).
2.	<p style="text-align: center;">РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</p> <p>...</p> <p>4.2. При приеме на работу (при заключении трудового договора (эффективного контракта)) работник представляет следующие документы (статья 65 ТК РФ):</p> <p>...</p> <p>- идентификационный номер налогоплательщика</p> <p>...</p>	<p>Согласно статье 65 Трудового кодекса РФ если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
		<p>соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.</p> <p>В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.</p> <p><i>Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.</i></p>
3.	<p align="center">РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</p> <p>...</p> <p>5.22. Дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни должны быть использованы Работником до 31 декабря текущего года полностью. В случае, если дополнительные дни отдыха не были использованы Работником до 31 декабря текущего года полностью, то соответствующее количество дней должно быть оплачено как сверхурочная работа.</p>	<p>Согласно статье 136 Трудового кодекса РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
4.	<p align="center">РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</p> <p>...</p> <p>6.7.</p> <p>При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)</p>	<p>Согласно статье 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.</p>

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
5.	<p align="center">РАЗДЕЛ 6.</p> <p align="center">ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</p> <p>...</p> <p>6.13. Результаты ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения.</p>	<p>Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с 01.01.2014 упряднена процедура аттестации рабочих мест по условиям труда.</p> <p>В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда.</p>

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Начальник управления

(подпись)

Е.А.Дуленова

(фамилия, имя, отчество)