

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 гг.

Утвержден

собранием трудового коллектива
ГАУ СО «Адоевщинский дом-интернат
престарелых и инвалидов»

«24» декабря 2025 г.

с. Адоевщина, 2025 г.

Оглавление

1. Общие положения	3
1.1. Стороны договора.....	3
1.2. Статус договора.....	3
1.3. Цели Договора.....	3
1.4. Срок действия Договора.....	3
1.5. Сфера действия Договора.....	3
2. Права и обязанности	4
2.1. Права и обязанности Работодателя.....	4
2.2. Права и обязанности работников.....	5
2.3. Права и обязанности профсоюзного органа.....	6
3. Трудовые отношения	7
3.1. Трудовые отношения в Учреждении.....	7
3.2. Трудовой договор	7
4. Обеспечение занятости и развитие кадрового потенциала	7
4.1. Политика Учреждения в области обеспечения занятости и развития кадрового потенциала.....	8
4.2. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения.....	8
4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения.....	9
4.4. Развитие кадрового потенциала	10
4.5. Реализация молодёжной политики	10
5. Рабочее время и время отдыха	11
5.1. Общая характеристика рабочего времени в Учреждении	11
5.2. Продолжительность рабочего времени	12
5.3. Общая характеристика времени отдыха в Учреждении.....	12
5.4. Перерывы в работе.....	12
5.5. Выходные и нерабочие праздничные дни.....	12
5.6. Отпуска.....	13
6. Оплата труда	14
6.1. Регулирование оплаты и нормирования труда в Учреждении	14
6.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	15
6.3. Нормы труда.....	15
7. Охрана труда. Социальное и медицинское обслуживание	15
7.1. Общая характеристика охраны труда в Учреждении	15
7.2. Обязательства Работодателя в сфере охраны труда.....	16
7.3. Обязательства работников в сфере охраны труда	17
7.4. Участие Комитета (комиссии) по охране труда в сфере охраны труда	17
7.5. Социальное и медицинское обслуживание.....	17
8. Социальное обеспечение	17
9. Обязательное пенсионное страхование работников	18
10. Гарантии профсоюзной организации	18
11. Дисциплина труда	20
11.1. Общие положения.....	20
11.2. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания.....	20
12. Заключительные положения	21
12.1. Общие положения.....	21
12.2. Порядок внесения изменения и дополнений.....	22
12.3. Ответственность за нарушение Договора.....	22
11.4. Порядок заключения нового Коллективного договора.....	22
Приложение	23

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУ СО «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2025 - 2028 годы

1. Общие положения

1.1. Стороны договора

Государственное автономное учреждение Саратовской области «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее Учреждение), в лице директора Малясова Валерия Анатольевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, представляемые трудовым коллективом государственного автономного учреждения Саратовской области «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице председателя профсоюзной организации Акчуриной Екатерины Александровны, с другой стороны, вместе именуемые Стороны, договорились о нижеследующем:

1.2. Статус договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2.2. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.2.3. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

1.2.4. Во исполнение Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, указанные локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения трудового коллектива (далее – Коллектив). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с настоящим Договором, как документом вышестоящего уровня.

1.2.5. Настоящий договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.3. Цели Договора

1.3.1. Основной целью настоящего договора является обеспечение взаимодействия сторон, направленного на повышение эффективности деятельности Учреждения путем согласования социально-трудовых интересов работников и Работодателя на основе принципов социального партнерства. Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.3.2. Стороны признают, что основным условием постоянного роста и достижения достойного уровня жизни работников является высокоэффективная работа каждого работника и Учреждения в целом, а также доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.3.3. В социальном партнерстве Стороны выступают равными партнерами.

1.4. Срок действия Договора

1.4.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить Договор на срок не более трех лет. В течение срока действия Договора Сторонами могут вноситься в него изменения и дополнения. Изменения и дополнения к настоящему Договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

1.4.2. С момента вступления в силу настоящего Договора утрачивают силу все ранее заключенные Коллективные договоры, действующие в Учреждении.

1.5. Сфера действия Договора

1.5.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на директора Учреждения.

1.5.2. Договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

- при изменении наименования Учреждения;
- при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения Договор в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2. Права и обязанности

В целях реализации настоящего Договора Стороны обязуются совместными усилиями добиваться обеспечения стабильности и динамичности развития Учреждения, укрепления финансового положения Учреждения, проводить политику, направленную на достижение наибольшей эффективности Учреждения для предупреждения профессиональной заболеваемости, производственного и бытового травматизма, инвалидности, смертности, улучшения санитарно-гигиенических условий труда и охраны окружающей природной среды, а также повышения качества оказываемых социальных услуг на основе новых технологий, осуществляя следующие меры:

- проведение политики, обеспечивающей рост эффективности труда, качества предоставляемых медицинских услуг;
- повышения уровня жизни работников как необходимое условие достижения социальной стабильности;
- создание позитивных трудовых мотиваций;
- повышение уровня социальных и трудовых гарантий работникам;
- повышение взаимной ответственности Сторон и разделение социальной ответственности Сторон;
- выполнение действующего федерального законодательства и согласованных социально-экономических интересов.

2.1. Права и обязанности Работодателя

2.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышение культуры и качества обслуживания и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;
- обеспечить доставку работников, работающих по адресу: Саратовская область, Базарно-Карабулакский район, с. Адоевщина, ул. Рабочая, д. 21 до места работы по маршруту Саратовская область, Базарно-Карабулакский район с. Казанла – с. Адоевщина, с. Адоевщина – с. Казанла; р.п. Базарный Карабулак – с. Адоевщина, с. Адоевщина – р.п. Базарный Карабулак транспортом учреждения.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять трудовому коллективу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обеспечивать работника обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- выделять необходимые средства для организации культурно-массовой работы в коллективе по утвержденному плану;
- предоставлять в бесплатное пользование Совету трудового коллектива необходимое оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи.

2.1.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.2. Права и обязанности работников

2.2.1. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, хранить врачебную тайну;
- за причиненный Работодателю материальный ущерб, нести ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;

2.2.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с Работодателем в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- предоставление им работы, обусловленной трудовыми договорами;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

2.3. Права и обязанности профсоюзного органа

2.3.1. Профсоюзный орган обязан:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращении в комиссии по спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- представлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении ответственности лиц, виновных в нарушении закона и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии актов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников в организации;
- постоянно информировать членов первичной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

В целях реализации информационной работы среди молодёжи профсоюзный орган обязан:

- проводить целенаправленную информационную работу по формированию положительного имиджа профсоюзной организации среди молодёжи;
- систематически широко освещать материалы о работе профсоюзных органов с молодёжью в средствах массовой информации;

– разрабатывать наглядные агитационные профсоюзные материалы для информирования молодёжи о преимуществах профсоюзного членства.

2.3.2. Профсоюзный орган имеет право:

- организовывать профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

за несвоевременную выплату заработной платы вправе:

а) потребовать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в Государственную инспекцию труда Саратовской области с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд, согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в защиту их трудовых прав.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения в Учреждении

3.1.1. Под трудовыми отношениями в настоящем Договоре понимаются соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

3.1.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, составленного в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой – хранится у работодателя. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

3.1.3. При осуществлении приема на работу в Учреждение на вакансии и свободные рабочие места Работодатель отдает предпочтение кандидатам наилучшим образом соответствующим квалификационным требованиям и обладающим высокими деловыми качествами. Прием на работу кандидатов может проводиться на конкурсной основе.

3.1.4 Высвобождение работников:

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Трудовой договор

- 3.2.1. В трудовом договоре указывается конкретная трудовая функция работника.
- 3.2.2. Содержание трудовой функции, объем и порядок выполнения работы устанавливается должностными инструкциями, Положениями о структурных подразделениях, инструкциями по охране труда, Трудовыми договорами.
- 3.2.3. Наряду с трудовой функцией в Трудовом договоре отражаются обязательные условия Трудового договора, перечисленные в статье 57 ТК РФ.
- 3.2.4. При заключении Трудового договора по соглашению Сторон может быть установлено испытание работника в целях проверки его соответствия занимаемой должности. Порядок и сроки испытания устанавливаются в соответствии со статьями 70-71 ТК РФ. В период испытания работник пользуется всеми правами и льготами, установленными настоящим Договором.
- 3.2.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- 3.2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.2.7. Условия Трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Договором.
- 3.2.8. Расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя возможно только в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ и федеральным законодательством.
- 3.2.9. Срочный Трудовой договор заключается в случаях и на основаниях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.
- 3.2.10.

4. Обеспечение занятости и развитие кадрового потенциала

4.1. Политика Учреждения в области обеспечения занятости и развития кадрового потенциала

- 4.1.1. Данный раздел определяет правовые, экономические и организационные основы политики Учреждения в области обеспечения занятости и развития кадрового потенциала работников.
- 4.1.2. Политика учреждения в области занятости направлена на:
 - развитие трудовых ресурсов, повышение их трудовых и профессиональных качеств;
 - поддержку трудовой инициативы работников, поддержку молодых специалистов, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
 - обеспечение равных возможностей всем работникам Учреждения независимо от пола, расы, национальности, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
 - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
- 4.1.3. Политика Учреждения в области занятости осуществляется на основании следующих нормативных актов:
 - Конституции Российской Федерации;
 - Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Федерального закона от 12 декабря 2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

установления Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1992 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового вобождения» редакция 24 декабря 2024 г.

4. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости, развития ового потенциала работников и меры по их социальной защите.

5. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии дварительного (не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих оприятий) уведомления в письменной форме Совета трудового коллектива, в порядке, новленном статьей 82 ТК РФ.

4.2. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения

1. Сокращение численности или штата работников проводится лишь тогда, когда оводителем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров;

ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;

упреждающая переподготовка кадров;

увольнение совместителей, работников, принятых по срочному трудовому договору, и евод работников, подлежащих высвобождению, на освободившиеся и вакантные рабочие та;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение кима неполного рабочего времени в Учреждении.

2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников оводитатель предлагает работнику другую работу в Учреждении (как вакантную должность или оту, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом состояния его овья, имеющуюся у него в данной местности.

3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности и штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и расписку не менее чем за два месяца до увольнения. В случае отказа работника от росписи в домлении составляется акт.

4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой овор до истечения срока, указанного в пункте выплатив ему дополнительную компенсацию в мере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до ечения срока предупреждения об увольнении.

5. При расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 статьи ТК РФ), либо сокращения численности или штата работников Учреждения (пункт 2 статьи 81 РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего сячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период удоустройства с учетом месячного выходного пособия и трудовой стаж, но не свыше шести сяцев со дня увольнения.

6. Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение трёх сяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в хнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им удоустроен.

7. Работодатель предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении по кращению численности или штата работников, четыре часа в неделю с сохранением среднего рботка для поиска нового места работы.

8. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением уча ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период ебывания в отпуске.

при сокращении численности или штата работников Учреждения

4.3.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.3.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- пострадавшим вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Развитие кадрового потенциала

4.4.1. Для нужд Учреждения Работодатель самостоятельно определяет необходимость в профессиональной подготовке и переподготовке кадров с учетом финансовых возможностей.

4.4.2. Работодатель обязан каждые 5 лет направлять специалистов, врачей и средний медицинский персонал на курсы повышения квалификации работников.

4.4.3. Работодатель должен создать все необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым Кодексом и иными нормативными актами.

4.4.4. Размер оплаты расходов, связанных с обучением, решается в индивидуальном порядке.

4.4.5. С работником, направленным на курсы повышения квалификации, заключается дополнительный договор в письменной форме в двух экземплярах, в котором определяются стороны договора, вид обучения, оплата за обучение, обязанности сторон.

4.4.6. В случае если работник по окончании обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, то по требованию Работодателя он возвращает Учреждению понесенные расходы на его обучение.

4.5. Реализация молодежной политики

4.5.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

4.5.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

4.5.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

4.5.4. Создать общественные Совета (комиссии) по работе с молодежью в организации.

4.5.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

4.5.6. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

4.5.7. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива

организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу по усмотрению Работодателя и профкома.

4.5.8. Обеспечивать подготовку молодых кадров за счёт внебюджетных средств Учреждения в соответствии с нуждами учреждения.

4.5.10. Будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.5.11. Исходя из потребности организации в инженерно-технических кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства.

4.5.12. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-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 соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 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 и 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопрос их защиты их социально-экономических интересов.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Общая характеристика рабочего времени в Учреждении

5.1.1. Под рабочим временем в настоящем Договоре понимается время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени

5.2.1. Режим рабочего времени работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, балансом рабочего времени и предусматривает продолжительность рабочей недели сотрудников по графикам:

- пятидневной с двумя выходными днями;
- по скользящему графику с предоставлением выходных дней.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (п.1.3. постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.2.2. Работодатель с учетом мнения Коллектива может вводить суммированный учет времени в тех отделениях, где по условиям работы не может быть установлена нормальная продолжительность рабочего времени.

5.2.3. Режим рабочего времени Учреждения предусматривает работу персонала по графикам сменности.

при сменной работе каждая группа работников должна быть установлена продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись.

5.2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство), кроме водителей автомобиля и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

5.2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.2.6. По соглашению между работником и Работодателем может быть установлен как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.7. Для медицинских и отдельных категорий (психолог, парикмахер) работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени работников определяется Правительством Российской Федерации.

5.2.8. Работодатель обязан установить сокращенную продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:

- 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 работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1 или 3.2 классов или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).
- медицинским работникам - 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

5.2.9. По распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Договором с учетом мнения представительного органа работников.

5.2.10. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда. О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. (ст.74 ТК РФ)

5.2.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.2.12. В выходные и праздничные дни в Учреждении вводится дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурству могут привлекаться работники в соответствии со списком,

согласованным с профкомом. Компенсация за дежурство производится путем предоставления отгулов в согласованное время с работодателем.

5.2.13. Может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно ст. 93 ТК РФ. Неполный рабочий день предоставляется по заявлению:

беременной женщины;

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

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

5.2.14. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время или гибкий график работы может применяться по заявлению работника, в том числе:

для женщин (мужчин, одному воспитывающему ребенка без матери), имеющих детей до 14 лет;

лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;

для беременных женщин;

для многодетных работников;

при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.2.15. Сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюза (представителя работников), с письменного согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

5.3. Общая характеристика времени отдыха в Учреждении

5.3.1. Под временем отдыха в настоящем Договоре понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.3.2. Во время отдыха включаются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни (согласно ТК РФ);

- отпуска.

5.4. Перерывы в работе

5.4.1. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.4.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, согласно трудового договора сотрудников.

5.5. Выходные и нерабочие праздничные дни

5.5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

При сменной работе выходные дни предоставляются в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Коллектива Учреждения.

5.5.2. Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

5.6. Отпуска

5.6.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

5.6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (часть четвертая, раздел XII) и иными федеральными законами, также за ненормированный рабочий день согласно Приложению № 1 к коллективному договору. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.6.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6.4. В соответствии с законодательством (ст. 116, 117 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 классов либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

5.6.5. Установить дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем: заместителю директора, главному бухгалтеру – 5 календарных дней, другим категориям работников (кроме медицинских работников) – 3 календарных дня.

5.6.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения профсоюза (представителя работников). Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

5.6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 124 ТК РФ).

5.6.8. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без содержания:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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 (пяти) календарных дней.

5.6.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6.13. По согласованию с работодателем на основании личного заявления (в пределах экономии фонда оплаты труда) работник имеет право на предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- регистрацией брака самого работника – три рабочих дня;
- регистрацией брака детей работника – три рабочих дня;
- смертью близких родственников работника: супруга (супруги), родителей Работника, родителей супруга (супруги) работника, родных братьев (сестер) Работника, родных братьев (сестер) супруга (супруги) работника, дедушки (бабушки) работника, дедушки (бабушки) супруга (супруги) работника, детей работника, детей супруга (супруги) работника, усыновителей, усыновленных, внуков работника, – три рабочих дня;
- рождением ребенка – один рабочий день (для мужчин, дедушек и бабушек);
- выпиской ребенка из роддома – один рабочий день (для мужчин);
- юбилейной датой (50 лет для мужчин и женщин, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – один рабочий день;
- 1 сентября или другой день, в случае переноса школьной линейки, для работников, имеющих детей – учеников 1-5 классов, – один рабочий день;
- последний звонок или Выпускной вечер для работников, имеющих детей – выпускников 9-х, 11-х классов, – один рабочий день на каждое мероприятие;
- день призыва ребенка работника для прохождения военной службы – один рабочий день;
- для участия в приведении к военной присяге ребенка работника, проходящего военную службу – до трех рабочих дней.

5.6.14. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), предоставляется право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка для сопровождения ребенка на обязательные медицинские осмотры, диспансеризацию и плановые врачебные консультации в общей сложности не более 4 рабочих дней в году.

5.6.15. Предоставляется дополнительный день отдыха работникам-донорам. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови.

5.6.16. С целью синхронизации отпусков военнослужащих и их супруг включать положения о предоставлении отпуска супруге военнослужащего совместно с супругом.

5.6.17. Работнику – бывшему участнику СВО в соответствии с медицинскими рекомендациями 1 день на медицинские обследования, с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения обследования.

5.6.18. Предоставлять председателю первичной организации 5 дней дополнительного отпуска в год. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6.19. Одному из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (даже если детей-инвалидов несколько). Которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

5.6.20. Если работнику своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6. Оплата труда

6.1. Регулирование оплаты и нормирования труда в Учреждении

6.1.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

6.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда работников.

6.1.3. Система оплаты труда работников включает в себя должностные оклады руководителей, специалистов, служащих, окладов рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры и условия оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения профсоюза (представителя работников).

6.1.4. Оплата труда работников осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Должностные оклады сотрудников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

6.1.5. 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, установленного федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

6.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, разрешается без ограничения перечней совмещаемых профессий (должностей) в пределах экономии средств на оплату труда.

6.1.4. Работники учреждения, занятые работой в особых условиях с учетом специфики условий труда имеют право на повышения окладов (ставок) на 25 % в соответствии с Положением об

оплате труда и материальном стимулировании работников ГАУ СО «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

6.1.5. Оплата работникам за работу в праздничные дни производится в размере, установленном трудовым законодательством.

6.1.6. Доплата работникам Учреждения, работающим в смены, производится в размере 50 % часовой тарифной ставки за работу в ночное время.

6.1.7. Командировочные в виде аванса выдаются перед отъездом. Выдача денежных средств под отчет на командировочные расходы осуществляется безналичным способом по заявлению ответственного лица с указанием в нем реквизитов, необходимых для перечисления средств на счет работника. Авансовый отчет составляется не позднее 3-х дней после возвращения из командировки. На период командировки за работником сохраняется средняя заработная плата. Определение размера средней заработной платы производится на основании Постановления Правительства от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.1.9. Работодателем устанавливаются надбавки стимулирующего характера. Надбавки начисляются от должностного оклада, и размеры определяются в соответствии с показателями критериев оценки деятельности. Надбавки устанавливаются на определенный срок и пересматриваются ежемесячно. Стимулирующие надбавки выплачиваются из экономии фонда оплаты труда и от приносящей доход деятельности.

6.1.10. Работодателем в межрасчетный период могут производиться выплаты материальной помощи в размере не более двух окладов из экономии фонда заработной платы, в том числе от приносящей доход деятельности.

6.1.11. В целях материальной заинтересованности работников в применении прогрессивных форм организации труда, за достижение наилучших результатов в работе, повышение качества работы, увеличение объемов медицинской помощи производится поощрение работников Учреждения на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников ГАУ СО «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

6.1.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, но не ниже установленного МРОТ.

6.1.13. Работнику, оказывается материальная помощь, при наличии денежных средств вследствие экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- работнику, призванному на СВО или заключившему контракт на прохождение военной службы в зоне СВО – в размере 10 000,00 рублей;
- работнику, являющемуся супругой (супругом) гражданина, призванного на СВО – в размере 20 000,00 рублей.

6.1.16. Для получения материальной помощи в соответствии с пунктами 6.1.13-6.1.15 работнику следует подать заявление в письменном виде на имя директора Учреждения, приложив подтверждающие документы: повестку/контракт, документы, подтверждающие нахождение на лечении или реабилитации, свидетельство о браке, свидетельство о рождении ребенка (для подтверждения родства), документы, подтверждающие нахождение на лечении или реабилитации, свидетельство о браке, свидетельство о рождении ребенка (для подтверждения родства), документы, подтверждающие смерть участника СВО в ходе СВО.

6.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

6.2.1. Заработная плата работникам выплачивается за первую половину месяца – 20 числа месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении

при выплатах заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.2.3. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с единым Порядком исчисления средней заработной платы, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

6.2.4. Работодатель в письменной или электронной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

6.3. Нормы труда

6.3.1. Под нормами труда в договоре понимаются нормы выработки, времени, обслуживания, которые устанавливаются для работников.

6.3.2. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ.

7. Охрана труда. Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Общая характеристика охраны труда в Учреждении

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета безопасности жизни и здоровья работников по отношению к результатам их деятельности. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя Работодатель.

7.1.1. Под охраной труда в настоящем договоре понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.1.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

7.2. Обязательства Работодателя в сфере охраны труда

7.2.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний и требований охраны труда;
- разработку и своевременное выполнение мероприятий по проведению условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны и гигиены труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) всех рабочих мест;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске вреда здоровью и полагающихся им компенсациях, и средствах 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;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в случае причинения вреда здоровью работника, произвести все необходимые действия в соответствии с законодательством РФ о возмещении Работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- при обнаружении у работников профессионального или производственно-обусловленного заболевания на основании медицинского заключения, при наличии соответствующих рабочих мест, перевод его на другую работу в установленном порядке;
- приобретение за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. Пришедшую в негодность до истечения срока носки, спецодежду и спец. обувь, заменить отремонтированной или новой.
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обязательное страхование от несчастных случаев при выполнении трудовых функций на особо опасных объектах;
- не допущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований по охране труда;
- не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- выдавать согласно перечню должностей установленному специальной оценкой условий труда работникам с вредными условиями труда молоко или другие равноценные продукты, либо заменить денежной компенсацией на основании письменного согласия работника.
- ежегодно совместно с представителем от трудового коллектива рассмотрение итогов работы по охране труда на основе анализа причин производственного травматизма и профессионального заболевания.

7.2.2. В целях организации взаимодействия по охране труда Работодателя и работников создается совместная Комиссия по охране труда.

7.2.5. Работодатель вправе предъявлять иски к работникам, по вине которых Учреждению причинен материальный ущерб.

7.3. Обязательства работников в сфере охраны труда

7.3.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего начальника о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.4. Участие Комиссии по охране труда в сфере охраны труда

7.4.1. В Учреждении по инициативе Работодателя и (или) инициативе работников либо их представительного органа создается Комиссия по охране труда. В ее состав входят представители Работодателя и выборного представительного органа работников (члена профкома организации).

7.4.2. Комиссия создается и осуществляет свою деятельность на основании статьи 224 ТК РФ.

7.4.3. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, а также сбор предложений к данному разделу настоящего Договора.

7.5. Социальное и медицинское обслуживание

7.5.1. В плане оздоровления работников:

- в установленный срок выполнить мероприятия, изложенные в комплексном плане оздоровительных мероприятий;
- тщательно проводить входные медосмотры, добиваться 100% охвата наблюдением работников Учреждения, повышать качество диспансерного наблюдения. Оценивать эффективность диспансеризации в первую очередь по снижению потерь рабочего времени;
- организовать и вести полугодовой учет и анализ заболеваемости в целом по ГАУ СО «Адровщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- выполнять план санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий по Учреждению, по улучшению условий труда работников;
- возмещать расходы на оплату первичных обязательных медицинских осмотров в течение полугодия с момента поступления сотрудника на работу за счёт внебюджетных средств, а также годовых осмотров сотрудников.

7.5.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев в организации.

8. Социальное обеспечение

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- бракосочетание, рождение (усыновление или удочерение ребенка, оформление опекуна) – 2 оклада;
- смерть близких родственников работника: супруга (супруги), родителей работника, родителей супруга (супруги) работника, родных братьев (сестер) работника, родных братьев (сестер) супруга (супруги) работника, бабушки (дедушки) работника, бабушки (дедушки) супруга (супруги) работника, детей работника, детей супруга (супруги) работника, усыновителей, усыновленных, внуков работника – 2 оклада;
- стихийные бедствия, другие чрезвычайные обстоятельства – 2 оклада;
- к юбилейной дате (50, 55, 60, 65 лет) – 5 000,00 руб.;
- работникам, имеющих детей-инвалидов, многодетным семьям работников, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей – 1 оклад к ежегодному отпуску один раз в год;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет – 1 оклад к Новому году.

8.2. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

9. Обязательное пенсионное страхование работников

9.1. В целях обеспечения прав работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- организовать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России.

9.2. Профсоюзная организация обязана:

- участвовать в деятельности комиссии по внедрению в организации ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах обязательного пенсионного страхования.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа, в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения 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. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором;
- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

10.5. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
 - обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
 - Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
 - освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий;
 - предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
- С учетом мотивированного мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - применение систем нормирования труда;
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда;
 - составление графиков сменности;
 - утверждение формы расчетного листка;
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
 - размеры повышения заработной платы в ночное время;
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы;
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ)

11. Дисциплина труда

11.1. Общие положения

11.1.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, иными законами РФ, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

11.1.2. Работодатель поощряет работников за добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказываемых услуг, продолжительную добросовестную работу, а также другие достижения в работе.

11.2. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания

11.2.1. Работодатель может применять следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение почетной грамотой, ведомственными наградами, наградами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к правительственным наградам.

11.2.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет права применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.2.3. Работники, входящие в состав профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюза, а руководитель профсоюза - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.2.4. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия Работодатель может применять в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5. ст. 81 ТК РФ).
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:
 - прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п.п. «а» п.6. ст.81. ТК РФ);
 - появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п.п. «б» п.6. ст.81. ТК РФ);
 - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (п.п. «в» п.6. ст.81. ТК РФ);
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п.п. «г» п.6. ст.81. ТК РФ);
 - нарушения работником требований охраны труда, установленных комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п.п. «д» п. 6. ст. 81. ТК РФ);
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.п. «д» п. 7 ст. 81. ТК РФ);
 - принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями или главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9. ст. 81. ТК РФ);
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 10. ст. 81 ТК РФ).

11.2.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.2.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.2.7. Работники обязуются во всех подразделениях Учреждения проводить профилактическую работу по укреплению трудовой дисциплины, общественного порядка, вести учет всех видов нарушений, принимать эффективные меры дисциплинарного и общественного воздействия.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Общие положения

12.1.1. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах с приложениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора, имеющих равную юридическую силу для исполнения в Учреждении.

12.1.2 Работодатель доводит настоящий Договор до сведения работников в течение месяца после его подписания.

12.1.3. До сведения всех вновь принимаемых на работу работников настоящий Договор и его приложения доводятся при оформлении на работу.

12.1.4. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль за выполнением взаимных обязательств по настоящему Договору.

12.1.5. При условии выполнения Работодателем условий настоящего Договора работники отказываются от забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора.

12.1.6. Положения настоящего Договора, воспроизводящие нормы действующих нормативных правовых актов в случае внесения изменений (дополнений) в указанные нормативные правовые акты подлежат приведению в соответствие с новой редакцией указанных актов и до внесения соответствующих изменений в настоящий Договор применяются в части, им не противоречащей.

12.1.7. Положения настоящего Договора, воспроизводящие нормы действующих нормативных правовых актов в случае отмены указанных нормативных актов прекращают свое действие, если сторонами настоящего Договора не достигнуто соглашение о продолжении их действия.

12.1.8. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся ежегодно на конференциях работников, проводимых в Учреждении.

12.2. Порядок внесения изменений и дополнений

12.2.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.2.2. В Договор, в течение периода его действия, могут быть внесены дополнения и изменения только по взаимной договоренности Сторон. Внесенные изменения и дополнения оформляются совместным решением сторон в порядке, установленном для заключения коллективных договоров ТК РФ.

12.2.3. Споры, возникающие между Сторонами, заключившими настоящий Договор, в период его действия разрешаются в порядке, установленном законом порядке.

12.3. Ответственность за нарушение Договора

12.3.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также органами по труду.

12.3.2. Невыполнение требований Договора влечет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

12.4. Порядок заключения нового Коллективного договора

12.4.1. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

12.4.2. Продолжительность переговоров при заключении Договора не должна превышать трех месяцев.

12.4.5. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Директор
ГАУ СО «Адоевщинский
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»


В.А. Малясов

 - декабрь 2025 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ СО «Адоевщинский
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»


Е.А. Акчурина

“24” декабря 2025 г.



Решение № 1822/25-КД

от 24.12.2025

д/Искендерова С.А.

Приложение № 1 к коллективному договору ГАУ СО «Адоевщинский дом - интернат для престарелых и инвалидов» на 2025-2028 годы

Перечень должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

Должность	Основной отпуск	Дополнительный отпуск		
		В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации	В соответствии с п. 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482	В соответствии со ст. 119 ТК РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ и п.3 Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884
Директор	28			14
Заместитель директора	28	7		5
Заместитель директора	28			5
Главный бухгалтер	28			5
Начальник отдела кадров	28			3
Начальник отдела закупок	28			3
Начальник отдела социально-трудовой реабилитации и культурно-массового обслуживания	28			3
Заведующий отделением	28			3
Специалист по охране труда	28			3
Специалист по пожарной профилактике	28			3
Системный администратор	28			3
Секретарь руководителя	28			3
Юрисконсульт	28			3
Бухгалтер	28			3

Экономист	28			3
Кассир	28			3
Специалист по кадрам	28			3
Агровариус	28			3
Специалист по закупкам	28			3
Заведующий центральным складом	28			3
Заведующий хозяйством	28			3
Кладовщик	28			3
Техник по эксплуатации и ремонту оборудования	28			3
Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	28			3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28			3
Рабочий по благоустройству и озеленению	28			3
Слесарь - сантехник	28			3
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	28			3
Специалист по специальной работе	28	7		3
Культурный организатор	28	7		3
Психолог в социальной сфере	28	7		3
Инструктор по трудовой терапии	28	7		3
Специалист по социальной реабилитации	28	7		3
Социальный работник	28	7		3
Заведующий производством (шеф-повар)	28	7		3
Повар	28	7		3

Официант	28	7		3
Кухонный рабочий	28	7		3
Мойщик посуды	28	7		3
Механик	28			3
Водитель автомобиля	28			3
Тракторист	28	7		3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	7		3
Швея	28	7		3
Парикмахер	28	7		3
Агент по снабжению	28			3
Оператор котельной	28			3
Машинист насосных установок	28			3
Лифтер	28			3
Вахтер	28			3
Сторож	28			3
Подсобный рабочий	28			3
Уборщик служебных помещений	28			3
Врач-психиатр	28		35	
Врач-терапевт	28		35	
Врач-невролог	28		35	
Фельдшер	28		35	
Старшая медицинская сестра	28		35	
Медицинская сестра	28		35	
Медицинская сестра диетическая	28		14	
Фармацевт	28	7		3
Медицинская сестра по физиотерапии	28		35	
Медицинская сестра по массажу	28		35	
Медицинская сестра процедурной	28		35	

Сестра-хозяйка	28		14	
Медицинский дезинфектор	28		35	
Санитар	28		35	
Санитарка	28		35	
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28		35	

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
18 (двадцать) об (двадцать) листов
Начальник отдела кадров ГАУ СО «Адоевщинский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Иванов
Е.Б. Иванова



Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №1822/25-КД

дата приема запроса Заявителя 24.12.2025

дата и номер №1322 от 24.12.2025

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Коллективный договор ГАУ СО «Адоевщинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2025-2028 годы – 3 экз.
- 2) Сведения о численности – 1 экз.
- 3) Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела регулирования оплаты труда
работников бюджетной сферы и развития социального
партнерства комитета по труду и занятости населения
министерства труда и социальной защиты области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31