



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ГБУ «Автозаводский ПНИ»

### Содержание:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.
3. Рабочее время.
4. Условия работы. Охрана и безопасность труда.
5. Время отдыха.
6. Условия и охрана труда женщин.
7. Компенсация вреда причиненного здоровью работника.
8. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
9. Социальное и медицинское обслуживание работников.
10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации
11. Обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа
12. Заключительные положения.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Стороны и назначение коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Автозаводский психоневрологический интернат» в лице директора – Кочетовой Г.Б., именуемое в дальнейшем "Работодатель" и работники учреждения, в лице представителя – Боговой Т.Н. председателя профсоюзного комитета, именуемый в дальнейшем «Профсоюз», "Работники".

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

### **1.2. Предмет договора**

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам об условиях труда и его оплаты, социально- трудовые отношения работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера действия договора**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

### **1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.**

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

### **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.**

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

### **1.6. Общие обязательства работодателя и представителей работников**

Работодатель признает представителя работников единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Работодатель обязан:

- не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

-обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором.

Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкцию по охране труда;
- беречь имущество учреждения, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты.
- Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
  - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
  - рабочее место;
  - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
  - защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
  - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
  - обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет в соответствии со статьями 57, 58, 59, Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника с директором учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит

постоянный характер, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Все специалисты и служащие учреждения подлежат аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве согласно статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно на планерном совещании учреждения.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять представителям работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- многодетные матери.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, без ущерба работе учреждению.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий в течение 1 года.

2.11. В случае смены директора учреждения, трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе администрации учреждения (кроме ликвидации учреждения) не допускается со следующими категориями работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске и отпуске по беременности и родам (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лиц моложе 18 лет (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
- женщин, имеющих детей до трех лет (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);
- инвалидов ВОВ (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;

Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством связанные с расторжением трудового договора (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю,

установленных законом. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для работников, занятых на следующих должностях/профессиях с вредными условиями труда:

- Врач ( в том числе заведующий отделением);
- Помощник эпидемиолога;
- Средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медсестра процедурной, медсестра зубного кабинета, медсестра гинекологического кабинета, инструктор ЛФК, зубной врач, фельдшер-лаборант);
- Младший медицинский персонал ( младшая медицинская сестра, сестра-хозяйка, санитарка палатная, санитар(ка) сопровождения, санитар(ка) уборщик (ца), санитарка буфетчица; дезинфектор, санитар (ка) ванщик (ца)
- Инструктор по труду;
- Культурорганизатор;
- Парикмахер;
- Психолог социально-реабилитационного отделения;
- Специалист по социальной работе социально-реабилитационного отделения;
- Заведующий аптечным складом (ассистент)

В учреждении применяется пятидневная продолжительность рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения Профсоюза (статьи 100, 103, 104 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники знакомятся с графиком работы не позднее одного месяца до начала работы.

3.2. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении работники могут привлекаться к работе для выполнения неотложных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, по письменному согласию работника с соблюдением ограничений, установленных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В этом случае, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением дня отдыха в другое удобное время. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дежурствам могут привлекаться только специалисты учреждения по приказу директора учреждения.

Оплата труда производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Остальные вопросы, касающиеся времени работы и отдыха, содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение N 1).

#### **4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

4.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

4.2. Работодатель обязан обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам законодательства.

4.3. Работодатель обязан проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений учреждения, инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

4.4. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 года « О специальной оценке условий труда» (в редакции от 23.06.2014 года).

4.5. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты (приложение № 5), а также их стирку и ремонт ( ст. 221 ТК РФ, Приказ министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 № 65 « О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви», Приказ минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, сквозных профессий и должностей все отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Приказ минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», .

4.6. Работникам, работающим на персональных компьютерах устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 20 минут.

4.7. Работодатель обязан обеспечить все службы аптечками.

4.8. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

4.9. Прочие условия работы, охраны и безопасности труда содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение N 1).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для этого, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.5. В соответствии с законодательством (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда и опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

Список работ, профессий и должностей, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и количество дней содержится в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, уволенным по инициативе работодателя за неиспользованные дни отпуска выплачивается денежная компенсация вместо положенного им отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании письменного заявления работника.

5.8. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с пунктами 1, 2, 3, 6 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

6.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

6.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований (статья 254 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

6.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет (детей-инвалидов до 16 лет).

6.2.2. Предоставлять, по просьбе женщин (мужчин), имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщине (мужчине), имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован



отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.2.3. Разрешать женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

6.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, до достижения им возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 Трудового Кодекса РФ).

## 7. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель и Профсоюз исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

## 8. ОПЛАТА ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Сумма средств, направляемых на потребление нужд учреждения, в том числе и оплату труда работников, распределяется согласно утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности вышестоящей организацией.

8.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Оплата труда работников учреждения производится на основе Положения о об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Автозаводский психоневрологический интернат» (приложение №2). Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника.

8.4. 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.

8.5. Труд работников организации оплачивается повременно. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену – 35% тарифной ставки (оклада);
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;
- выплачивать доплату за условия труда работникам, непосредственно обслуживающим контингент психоневрологических больных и выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными, опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада).
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в размере не более 100% процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) по основной должности (профессии) без учета

других повышений, надбавок и доплат, которые устанавливаются по соглашению сторон; доплата за дополнительный объем работ по основной должности (профессии) определяется по соглашению сторон в фиксированном суммовом размере.

Работникам учреждения могут быть установлены и другие виды выплат в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера, положением о выплатах стимулирующего характера (приложение 3,4).

8.6. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

6-го числа месяца – заработная плата;  
21-го числа месяца – аванс (размер аванса не менее 40% должностного оклада или ставки заработной платы).

Выплата заработной платы производится путем перечисления на личные лицевые счета посредством банковских карт работников.

При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях (статья 137 Трудового Кодекса РФ).

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена статьей 142 Трудового Кодекса РФ.

8.7. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций руководствоваться статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.8. При наличии экономии фонда заработной платы Работодатель может оказывать материальную помощь работникам посредством выплаты денежных средств либо выделения транспортного средства без оплаты, а также другими способами в следующих случаях:

- смерти работника учреждения – близким родственникам либо лицу, осуществляющему организацию похорон в размере 5000 рублей с предоставлением подтверждающих документов;
- смерти близких родственников работника в размере 2500 рублей;
- пожара недвижимого и движимого имущества работника учреждения, наводнения или другого стихийного бедствия, при котором был причинен ущерб как самому работнику так и его имуществу в размере 5000 рублей;
- длительной (свыше 2-х месяцев) болезни или перенесения сложной операции в размере от 1000 до 5000 рублей, рассматривается балансовой комиссией в индивидуальном порядке;
- в связи с уходом в очередной отпуск в размере до 2 окладов заработной платы;
- в иных случаях работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

8.9. Материальная помощь определяется и устанавливается в размере от 1000 до 5000 рублей решением балансовой комиссии учреждения, состав которой утверждается приказом директора, исходя из наличия фонда экономии и зависит от основания ее оказания.

8.10. Работникам, в связи с юбилейными датами 50,55,60, 65 лет производится единовременная денежная выплата в размере 1000 рублей при стаже работы до 3 лет; в размере 1500 рублей при стаже работы от 3 до 5 лет; в размере 2000 рублей при стаже работы от 5 до 10 лет; в размере 2500 рублей при стаже свыше 10 лет в учреждении

8.11. Работникам, в связи с юбилейными датами 50,55,60 лет и одновременным выходом на пенсию производится единовременная денежная выплата в размере 1000 рублей при стаже работы до 3 лет; в размере 2000 рублей при стаже работы от 3 до 5 лет; в размере 3000 рублей при стаже работы от 5 до 10 лет; в размере 5000 рублей при стаже свыше 10 лет в учреждении.

8.12 В связи с бракосочетанием работника учреждения, рождением ребенка у работника учреждения устанавливается денежная единовременная выплата в размере 2500 рублей.

8.13 При присвоении работникам почетных званий, либо наградений почетными грамотами Правительства РФ, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей.

8.14. Работникам могут выплачиваться единовременные премии, предусмотренные ст. 191 ТК РФ за своевременное, качественное выполнение разовых заданий, а также в связи со знаменательными датами и другими событиями.

8.15. Балансовая комиссия при установлении и оказании материальной помощи имеет право потребовать у работника подтверждающие документы возникновения случая на выплату материальной помощи.

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование, организовать периодический медицинский осмотр работников.

9.2 Отдельным категориям работников устанавливается льготное пенсионное обеспечение.

9.3. При поступлении на работу каждый сотрудник (кроме совместителей) получает медицинский полис.

9.4. 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.

- Работодатель предоставляет работнику на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях:

- регистрации брака, в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры).

9.5. Для предоставления санаторно-курортного лечения работникам учреждения министерство социальной политики Нижегородской области выделяет путевки, приобретенные за счет средств областного бюджета согласно очередности. Организация путевок для детей работников учреждения в загородные детские оздоровительно-образовательные центры/лагеря, расположенные на территории Нижегородской области, а также на бесплатные путевки в санаторно-оздоровительные центры круглогодичного действия для представителей категорий, предусмотренных законодательством Нижегородской области, осуществляется комиссией по предоставлению мер социальной поддержки Автозаводского района города Нижнего Новгорода на основании списков, предоставленный учреждением и составленных с учетом поданных заявлений работников учреждения.

## **10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1 Работодатель обязан при наличии финансовых средств осуществлять планирование и направлять на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

10.2 При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения установленного ученическим договором срока работодатель вправе потребовать возмещение

затрат, связанных с обучением работника. Расходы, связанные с обучением, возмещаются в размере, пропорциональном отработанному времени после окончания обучения.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА(ПРОФСОЮЗА)**

11.1. Работодатель признает представительный орган – профсоюз, как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право профсоюза на участие в деятельности учреждения и получении информации о его деятельности в пределах полномочий.

11.2. Представительный орган работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового права, обязательные для рассмотрения;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере 500 рублей в юбилейные даты: 50, 55, 60, 65 лет, в случаях смерти близких родственников;
- оказывать материальную помощь на посещение больных в стационаре, родителям первоклассников 300 рублей.

11.3. Работодатель предоставляет по предварительной заявке представительному органу работников транспорт, средства связи и оргтехники, помещение (для осуществления деятельности профсоюза), информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников интерната.

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза, членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

11.5. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных органов профсоюза, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций выборных органов и проводимым ими мероприятий.

11.6. Работодатель поощряет профсоюзный актив за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач учреждения при наличии фонда экономии денежных средств.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

12.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

12.6. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.8. Контроль, за выполнением коллективного договора, осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Настоящий коллективный договор действует с "20" октября 2014года.

*Приложения к коллективному договору:*

№1 – Правила внутреннего трудового распорядка

№2 – Положение об оплате труда работников

№3 – Положение о компенсационных выплатах

№4 – Положение о стимулирующих выплатах.

№ 5- Нормы выдачи специальной одежды, обуви и средств защиты

№ 6 –Перечень профессий сотрудников подлежащих обязательным (предварительному и периодическому) медицинским осмотрам

Пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью

*13 листов (тринадцатый)*

Директор ГБУ  
«Автозаводский ПНИ»

*Кочетова* Г.Б. Кочетова



