ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
(ГУТиЗН ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

ул. Комсомольская, 18-а, г. Челябинск, 454091, Российская Федерация,
тел. (351) 261-51-26, факс 261-42-68, E-mail: depzan@szn74.ru
ОКПО 03490720, ОГРН 1067451085778, ИНН/КПП 7451241700/745101001

27 АВГ 2021 № 4099

На № _____ от «____» _____ 20___г.

Директору государственного
стационарного учреждения
социального обслуживания
«Геронтологический центр»
М.В. Фоминой

Заключение
на коллективный договор государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Геронтологический центр»
на 2021-2024 годы

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области проведена уведомительная регистрация (от 27.08.2021 г. № 66) коллективного договора государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Геронтологический центр» на 2021-2024 годы.

Положений, ухудшающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, не выявлено.

Начальник
Главного управления В.В. Смирнов

Ольга Маратовна Замятина
237-08-92

От работников:
Первичная профсоюзная организация
ОГСУСО «Геронтологический центр»
Председатель
_____ Н.А. Адамова
«12» 08 2021 г.

От работодателя:
Директор ОГСУСО
«Геронтологический центр»
_____ М.В. Фомина
«12» 08 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное государственное стационарное учреждение социального обслуживания «Геронтологический центр»
на период с 12.08.2021
по 12.08.2024
на 3 года

г. Копейск

Коллективный договор / Соглашение прошёл / прошло уведомительную регистрацию в Главномуправлении по труду и занятости населения Челябинской области
27 08 21 г. N 66

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном стационарном учреждении социального обслуживания «Геронтологический центр» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками ОГСУСО «Геронтологический центр» (далее по тексту - "Работники") и ОГСУСО «Геронтологический центр» в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. ОГСУСО «Геронтологический центр» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: Директор Фомина М.В. (далее по тексту - "Работодатель").

1.2.2. Работников представляет Председатель Первичной профсоюзной организации Геронтологического центра Адамова Н.А. (далее по тексту - "Представитель").

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Работники наделяют Представителя правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

1.5. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех Работников Работодателя.

1.8. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются без учета мнения и без согласования с Представителем. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

2. Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников

2.1. Работники обязуются:

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

2.1.2. Качественно, своевременно и в полном объеме выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

2.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у Работодателя.

2.1.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.1.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.11. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.12. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.1.13. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора Работодателем.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Предоставлять Представителю информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представителя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Договором.

2.2.7. Сотрудничать с Представителем, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.9. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.11. Учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.12. В недельный срок со дня получения от Представителя требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.3. Работники имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством Российской Федерации и Договором.

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении Договора и контроле за исполнением Договора.

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством Российской Федерации, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, Договором и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.5. Обязанности Представителя:

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.6. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.7. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.8. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.9. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Договором, локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством Российской Федерации и Договором.

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

3.5.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.5.2. При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставить Представителю письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.5.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.5.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырех) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, если иное не предусмотрено соглашениями или трудовым договором.

3.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.4. Работодатель вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Размер увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) определяется локальными нормативными актами.

4.5. Для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается.

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а в иных случаях также с учетом мнения Представителя.

4.8. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения Представителя не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.10. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.11.1. Иным Работникам продолжительностью до 14 календарных дней;

4.11.2. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.12. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.13.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.13.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.13.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

4.13.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.13.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.13.6. Работникам в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.13.7. Иным Работникам - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения Работодателя.

5. Профессиональная подготовка и переподготовка

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

5.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их новым профессиям у Работодателя, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников новым профессиям определяется Работодателем.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работодатель организует перевозку Работников на работу и с работы по установленному Графику перевозки при условии отсутствия регулярных маршрутов движения общественного транспорта, до места нахождения Работодателя.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Договором, трудовым договором, "Положением об оплате труда работников", иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

7.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.4. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя).

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

7.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующем размере: в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.6. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

7.6.1. При совмещении профессий (должностей) размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

7.6.2. При расширении зон обслуживания размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

7.6.3. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Работодатель обязуется вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Под гарантиями в Договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в Договоре понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае направления Работника в служебную командировку ему возмещаются расходы:

8.2.1. По проезду в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений к месту командирования и (или) обратно к постоянному месту работы проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования работника и (или) обратно;

- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

8.2.2. По найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

- суточные в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

Возмещение расходов производится федеральными государственными органами, государственными внебюджетными фондами Российской Федерации и федеральными государственными учреждениями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета, а также средств соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации на служебные командировки либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из соответствующего бюджета на их содержание.

Расходы, превышающие размеры, установленные пунктом 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. N 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, Федеральных государственных учреждений», а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или с ведома работодателя) возмещаются федеральными государственными органами, государственными внебюджетными фондами Российской Федерации и федеральными государственными учреждениями за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения бюджетной сметы получателя средств федерального бюджета, средств соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, а также плана финансово-хозяйственной деятельности федерального государственного учреждения.

Порядок возмещения расходов Работника, направленного в служебную командировку, устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым законодательством Российской Федерации.

8.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата работников Работодателя Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения "Представительного органа" принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

9.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

9.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.7. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.12. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

9.2.13. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного Работниками органа инструкций по охране труда для Работников.

9.3. Работники обязаны:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

9.4. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда Работников у Работодателя осуществляется в соответствии с "Положением об охране труда"

9.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у Работодателя, осуществляющего производственную деятельность, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется назначенными Сторонами ответственными лицами.

Ответственными лицами со стороны Работодателя являются: директор Фомина М.В.

Ответственными лицами со стороны Работников являются: Председатель Первичной профсоюзной организации Геронтологического центра Адамова Н.А.

10.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением Договора.

10.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию Представителя отчет об исполнении обязательств по Договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

10.4. Представитель обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей, гарантии и компенсации Работникам.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представителя при принятии локальных нормативных актов.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

11.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

12.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется "Правилами внутреннего трудового распорядка".

12.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

12.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством Российской Федерации.

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

12.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон.

13.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с Договором.

13.5. Договор составлен на 13 листах в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

13.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 13 (Тринадцать) листов
Директор _____ Фомина М.В.

