

от Работодателя  
БСУ СО ОО Богдановский дом –  
интернат для престарелых  
и инвалидов



Директора  
С. В. Ананичева  
2022 год

от Работников  
БСУ СО ОО Богдановский дом –  
интернат для престарелых  
и инвалидов  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

О. А. Куткова  
О. А. Куткова 2022 год

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для  
престарелых и инвалидов

2022 – 2025 гг.

х. Сеина

10.01.2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в органе по труду администрации  
Урицкого района  
Регистрационный № 1  
от 10 января 2022 г.  
Руководитель органа по труду – главный  
специалист в сфере трудовых отношений отдела  
по экономике, предпринимательству, закупкам и  
трудовым отношениям администрации Урицкого  
района Орловской области

Т. Г. Лукьянчикова  
Т. Г. Лукьянчикова

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Коллективный договор – 24 страниц
2. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов – 13 страниц;
3. Приложение № 2 План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации на 2022 год – 5 страниц;
4. Приложение № 3 Положение об оплате труда работников БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов – 13 страниц;
5. Приложение № 4 Положение о премировании работников БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов – 8 страниц;
6. Приложение № 5 Положение об оплате труда и материальном стимулировании за счет средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг в БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов – 7 страниц;
7. Приложение № 6 Перечень профессий в БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов, которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты – 14 страниц;
8. Приложение № 7 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск – 1 страниц;
9. Приложение № 8 Отчет о проведении специальной оценки условий труда – 11 страниц;
10. Приложение № 9 Список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам – 4 страниц;
11. Приложение № 10 Список работников, подлежащих периодическим осмотрам – 4 страниц;

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов и устанавливающим взаимные обязательства между работниками (далее по тексту - Работники) и администрацией БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: исполняющего обязанности директора Ананичевой Славяны Вячеславовны (далее по тексту - Работодатель).

1.2.2. Работники в лице Первичной профсоюзной организации БСУ СО ОО Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов (далее по тексту - Представительный орган).

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 Представительный орган 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 с учетом мнения Представительного органа. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

## **2. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников.**

### **2.1. Работники обязуются:**

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и иные локальные нормативные акты принятые в учреждении.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать улучшению качества работы.

2.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

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

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

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

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

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

2.1.11. 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.

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

2.1.13. После прохождения обучения за счёт средств работодателя, отработать в БСУ СО ОО Богдановский дом - интернат для престарелых и инвалидов в течение 3 (трёх) лет. При досрочном прекращении трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника, работник обязан возместить затраты работодателя на его обучение пропорционально неотработанному времени.

10/10/2020



## **2.2. Работодатель обязуется:**

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

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.

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

2.2.5. Предоставлять Представительному органу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представительного органа в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.

2.2.7. Сотрудничать с Представительным органом, предъявлять и своевременно рассматривать 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 Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и иными локальными нормативными актами принятыми в учреждении.

2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

## **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 РФ 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 над исполнением его.

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

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

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

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

#### **2.4. Работодатель вправе:**

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ 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 РФ.

#### **2.5. Обязанности Представительного органа:**

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 защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль над соблюдением трудового законодательства РФ у Работодателя, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.

2.5.4. Осуществлять контроль над 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.

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

2.5.6. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы, в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.7. Осуществлять контроль над целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников.

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

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

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

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

2.5.12. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности штата Работников.

### **3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым 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 РФ и Договором.

3.3. Трудовой договор может заключаться как на не 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 РФ. 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 для Работников устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

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

3.5.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Представительный орган письменные сведения о сокращении численности штата Работников.

3.5.2. При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Представительный орган письменные сведения о сокращении численности или штата 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 РФ.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором ст. 73 Трудового кодекса РФ.

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. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, 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. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ 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. При этом Работодатель обязан

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

#### **4. Рабочее время, режим труда и отдыха**

##### **4.1. Рабочее время, режим труда и отдыха.**

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.2. Режим рабочего времени работников отделений учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников БСУ СО ОО Богдановский дом-интернат для престарелых и инвалидов с учётом характера деятельности, специфики и условий работы.

4.1.3. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, сменный и гибкий графики работы. Время начала и окончания, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха, чередование смен определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми по согласованию с профсоюзным органом. Младшему и среднему медицинскому персоналу, работникам отделений бытового обслуживания и организации питания установлен суммированный учет рабочего времени с тем чтобы, продолжительность рабочего времени за учетный период не нарушала нормального числа рабочих часов. Учетный период три месяца.

4.1.4. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

4.1.5. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, для женщин, в соответствии с Постановлением Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе и статьёй 263.1. Трудового кодекса РФ Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности нормальная продолжительность рабочего времени сокращается - не более 36 часов в неделю, инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.1.6. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и в последствие могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.7. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18-лет. Женщины, имеющие детей в



возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.1.8. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Условия, время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.1.9. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- при пятидневной рабочей неделе два дня выходных (суббота и воскресенье);

- при сменном и гибком графиках работы выходные дни работникам предоставляются в различные дни недели согласно графикам работы на учётный период.

4.1.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. На тех видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы(смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.11. Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

4.1.12. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

4.1.13. В порядке, определенном трудовым законодательством РФ, для конкретного работника может устанавливаться неполное рабочее время. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.14. По просьбе (письменному заявлению) беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), матери-одиночки, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением устанавливается неполный

рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.15. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

4.1.16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Компенсация сотрудникам, исполнявшим должностные обязанности по не зависящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком сменности, осуществляется согласно законодательства.

4.1.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора или его заместителя только с письменного согласия работника. В этих случаях работникам предоставляются дополнительные дни отдыха. Привлечение работников к работе в выходные дни без их письменного согласия допускается только в случаях, установленных законом.

4.1.18. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника(совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

4.1.19. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение 1(одного) месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.



4.1.20. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по совмещению в свое рабочее время.

4.1.21. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью учреждения (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время).

б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на рабочем месте только с предварительного согласия работодателя (директора, его заместителей).

Отсутствие на рабочем месте без разрешения считается неправомерным и может повлечь применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных настоящими правилами.

Об отсутствии на рабочем месте вследствие заболевания, необходимо сообщить непосредственному руководителю или специалисту по кадрам в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается неправомерно отсутствующим.

4.1.22. БСУ СО ОО «Богдановский дом – интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора обязана организовать учёт рабочего времени подчиненных работников, в том числе сверхурочного времени, фактически отработанного каждым работником.

## **5. Время отдыха.**

5.1. Порядок предоставления отпуска работникам производится в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

Не допускается:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд работникам интерната, особо работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- отзыв из отпуска беременных женщин;
- замена отпуска денежной компенсацией работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

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

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

5.3. 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 беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

5.4. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам структурного подразделения Медицинское обеспечение составляет 28 календарных дней основного и 12 рабочих дней дополнительного отпуска (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22).

Продолжительность и порядок предоставления дополнительных отпусков (за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день), учебных отпусков, отпусков по уходу за детьми, до достижения ими возраста 3-х лет, отпусков без сохранения заработной платы и др. определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. Женщинам, по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

5.7. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска, определяются Федеральным Законом.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или указанных выше лиц, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

5.8. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста полутора лет, трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.9. 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.

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

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

5.10.2. 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;

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

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

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

5.10.6. Работникам в случае переезда на новое место жительства - 3 календарных дня;

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

5.10.8. При иных чрезвычайных ситуациях по согласованию с работодателем.

5.10.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в письменном виде, с согласия директора согласно ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## **6. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров.**

6.1. 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.

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

6.3. Профессиональная подготовка, переподготовка кадров, повышение квалификации Работников, обучение Работников новым профессиям осуществляется в следующем порядке: подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

## **7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.**

7.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному Представительному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет центра занятости и Представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

7.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов государственного задания, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства, предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.3. При сокращении численности штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией

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, у которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

При равной производительности труда предпочтение может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшим в организации более 5 лет.

7.4. При сокращении численности штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, если есть в этом производственная необходимость.

## **8. Оплата и нормирование труда**

8.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с трудовым договором, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

8.2. Работодатель устанавливает ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Конкретные оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

8.3. Оплата труда Работников определяется по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служит квалификация работников и результаты достигнутые им при исполнении служебных обязанностей.

8.4. К базовому окладу, по соответствующим ПКГ (персонально квалифицированным группам), на определенный период времени в течении соответствующего календарного года, устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, что образует (дополняет, создает) должностной оклад.

8.5. Сверх должностного оклада устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности или



должности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

8.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в случае, если должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов, ниже должностного оклада работника, действующего до введения новой отраслевой системы оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения Представительного органа.

8.8. С целью стимулирования качественных результатов работы учреждения, работникам устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

9.10. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем зачисления на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя 5 и 20 числа каждого месяца.

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

8.10.2. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, уведомив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

8.11. Сверхурочная работа оплачивается в следующем размере: 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час сверхурочной работы.

8.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующем размере: 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в выходной или нерабочий праздничный день.

8.13. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.14. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;



•при увеличении объема работы или исполнении обязанностей вместо временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.14.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (Трудовой Кодекс РФ статья 151). При установлении процента доплат за совмещение, следует учитывать размер свободной ставки.

Приказ директора по совмещаемым должностям обновляется ежегодно.

8.15. К основному окладу устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы, согласно Положения о труде.

8.16. Материальная помощь оказывается работникам при предоставлении ежегодного отпуска, в честь 50-летия, при достижении пенсионного возраста, в случае ухудшения материального положения, пожара, на погребение близких родственников на основании приказа руководителя учреждения.

8.17. Установлена в организации система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. 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 РФ.

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

- по проезду (согласно проездным документам);
- по найму жилого помещения (согласно предоставленным документам);
- суточные.

9.3. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.

9.4. 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 РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата работников 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 РФ.

## 10. Охрана труда

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

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

10.3. У Работодателя создается и действует комиссия по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа.

10.4. **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

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

10.4.2. Выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации.

Ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

10.4.3. 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.

10.4.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности и иным локальным нормативным актам, принятым в учреждении, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.4.5. Проведение специальной оценки условий труда, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных производственных факторов.

10.4.6. Проведение за счет собственных средств первичного медицинского осмотра и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, а также психиатрического

освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

10.4.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

10.4.9. 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.

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

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

10.4.12. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

10.4.13. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

10.4.14. Разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного органа инструкций по охране труда.

10.4.15. Выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Работникам, работающим на 0,5 ставки, норма уменьшается в два раза.

10.2.16. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выплату следующей компенсации:

- льготную пенсию в соответствии с действующим законодательством;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест)

10.4.17. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство услуг на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и

другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий по охране труда.

10.4.18. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

10.4.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы

10.4.20. Учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, несчастных случаев с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.4.21. Проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний.

10.4.22. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, в подразделениях организации, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.4.23. Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

10.4.24. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.5. **Работники** обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

10.5.1. Соблюдать требования охраны труда, правила пожарной безопасности, электробезопасности и иные локальные нормативные акты, принятые в учреждении.

10.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.5.3. 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.

10.5.4. 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).

10.5.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, а также психиатрические освидетельствования.

## **11. Контроль за выполнением договора**

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

Ответственными лицами являются:

- со стороны Работодателя - юрисконсульт Жеронкина Маргарита Вячеславовна;

- со стороны Работников- председатель первичной профсоюзной организации Куткова Ольга Александровна.

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

11.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию Представительного органа отчет об исполнении обязательств по Договору.

11.4. Представительный орган обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников, гарантии и компенсации Работникам.

## **12. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

12.1. 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 Представительного органа при принятии локальных нормативных актов.

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

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

## **13. Гарантии деятельности представительного органа работников, защита трудовых прав и законных интересов работников представительным органом работников**

13.1. Представительный орган имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Безвозмездно предоставить Представительному органу помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников.

13.2.2. Перечислять на счет Представительного органа ежемесячно письменным заявлениям Работников удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы.



14.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представительному органу информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного Договора.

#### **14. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора**

14.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

14.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

14.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок если заработная плата не получена 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.

14.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от 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 или локальным нормативным актом. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

## **15. Заключительные положения**

15.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

15.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

15.3. Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

15.5. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

15.6. Коллективный Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Окончен вышн<sup>7</sup>  
договор

24 числа



директора

В. Анисимов