Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Ново-Ленинский дом - интернат для престарелых и инвалидов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 24.06.2022г. по 23.06.2025г.

Сторона Работодателя:
Директор
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
_____Д.Н.Разумец
тел.: 8 (3952) 44-32-13

Сторона Работников:
Представитель Работников
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
_____О.Н.Рудова
тел.: 8 (3952) 44-25-64

Принят на общем собрании работников: 21.06.2022г.

Численность работников:167 чел.
Численность членов профсоюза: 4 чел.

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-125/22
«24» 06 2022
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В. _____
подпись
с замечаниями

г. Иркутск, 2022г.

Содержание

1. Общие положения…… 3
2. Трудовой договор……. 4
3. Основания и порядок высвобождения Работников. Гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам……. 5
4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации .. 7
5. Рабочее время……...…… 8
6. Время отдыха……...……. 9
7. Условия работы и охраны труда……...…… 11
8. Оплата труда и стимулирование Работников……...14
9. Социальные льготы, гарантии и компенсации…… 15
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации и иного представительного органа Работников учреждения……. 16
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон……. 18
12. Заключительные положения……. 18
Приложение № 1
«Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения» ...…..……..20

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» (далее – учреждение).
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов Работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
3. Настоящий коллективный договор заключен между ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов», в лице директора Разумца Дмитрия Николаевича, действующего на основании Устава, (далее – Работодатель) и Работниками, в лице представителя Рудовой Ольги Николаевны (далее – Работники).
4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.
5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего коллективного договора.
6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу, распространяют свое действие на соответствующие положения коллективного договора.
7. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия договора сохраняют свои действия, если это не противоречит законодательству.
8. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.
9. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации, смене формы собственности, ликвидации учреждения коллективный договор действует в соответствии со статьей 43 ТК РФ.
10. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
11. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

2. Трудовой договор

12. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора между Работодателем (его представителем) и Работником, в котором конкретизированы должностные обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

13. В отношении каждого Работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда в пределах фонда оплаты труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны Работодателю и Работнику и не допускать двойного толкования.

14. Содержание трудового договора определено статьей 57 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не может ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

15. Изменение условий трудового договора возможно только по письменному соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со статьями 72 – 74 ТК РФ.

16. В случае поручения Работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы, срок и размер оплаты за выполнение дополнительной работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

17. Трудовой договор между Работодателем и Работником может заключаться (статья 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

18. Трудовой договор и дополнительные соглашения к трудовому договору составляются в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, второй – хранится в кадровой службе Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у Работодателя.

19. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

20. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
21. Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, если Работник не приступил к работе в день начала работы в соответствии со статьей 61 ТК РФ.
22. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных частью 2, 3 ст.72.2 ТК РФ.
23. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию приказа.
24. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией и настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
25. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.
26. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
27. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.
28. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
29. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) в соответствии со статьей 60.1 ТК РФ (глава 44 ТК РФ).
30. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

3. Основания и порядок высвобождения Работников. Гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам

31. Высвобождение – это расторжение по инициативе Работодателя трудовых договоров с Работниками в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата учреждения в соответствии с пунктами 1,2 статьи 81 ТК РФ.
32. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работников, либо ликвидацией учреждения Работник предупреждается персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).
33. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).
34. В течение срока предупреждения Работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.
35. Расторжение трудового договора не допускается с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренных ст.336 ТК РФ).
36. Порядок высвобождения Работников регулируется статьями 81, 82, 178, 180 ТК РФ.
37. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения работодатель обязан предложить увольняемому Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.
38. По желанию высвобождаемых Работников их увольнение может производиться и по другим основаниям - в связи с переводом Работника, с его согласия, к другому Работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ), по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) и другим, предусмотренным ТК РФ основаниям, без предоставления льгот, предусмотренным гл. 27 ТК РФ.
39. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе 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 которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите

Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

40. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в учреждении.

41. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

42. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников для нужд учреждения.
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

43. Работодатель обязуется:

43.1. В случае направления Работника на обучение для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на обучение для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

43.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

43.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

44. Работодатель имеет право заключать с Работником ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва от работы или с отрывом от работы (ст.198 ТК РФ).

45. Ученический договор с Работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

46. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, на срок необходимый для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

47. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

48. При заключении ученического договора Работодатель берет на себя обязанности по оплате за обучение по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работника, а Работник в свою очередь обязуется отработать в учреждении время, определенное ученическим договором, но не более 3-х лет.
49. В случае, если Работник не выполняет свои обязательства по ученическому договору, касающиеся отработки в учреждении, Работодатель вправе требовать от Работника возмещение понесенных им расходов в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

5. Рабочее время

50. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого Работники учреждения в соответствии с трудовым распорядком и условиями трудового договора должны исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
51. Стороны договорились, что начало и окончание рабочего времени, перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, который является локальным нормативным актом учреждения, утвержденным директором учреждения, с учетом мнения представителя Работников.
52. Работники учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудится в течение рабочего времени.
53. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.
54. Врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (работающим по совместительству на 0,5 штатной единицы – не более 19,5 часов в неделю).
55. Медицинскому дезинфектору устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
56. Для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.
57. Для Работников, являющимися инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.
58. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) ст. 91 ТК РФ, работа по графикам сменности, работа в режиме гибкого рабочего времени.
59. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для должностей, входящих в административно-управленческий персонал, отдел кадрово-правового обеспечения деятельности и размещения государственного заказа, хозяйственно-обслуживающий персонал, отделение активного долголетия, отделение милосердия, отделение социальной реабилитации, отделение пищеблок, отделение социально-медицинского обслуживания с карантином и изолятором, кроме должностей (профессий) перечисленных в п.60 Коллективного договора.
60. Работа по графикам сменности устанавливается для следующих должностей:
повар, официант(ка), мойщица посуды, сторож, вахтер, лифтер, медицинская сестра (медбрат) палатная (постовая), младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за

больными, санитар(ка), кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик служебных помещений, выполняющие трудовые обязанности в отделение милосердия, отделение активного долголетия, отделение социально-медицинского обслуживания с карантином и изолятором, отделение пищеблок.

61. Для Работников, работающим по графикам сменности, рабочее время определяется графиками сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), и ведется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

62. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

63. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа Работников.

64. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по письменному соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

65. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Работникам со сменным графиком работы в предпраздничный день (по их выбору) предоставляется дополнительное время отдыха или оплата в размерах, предусмотренных для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

66. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме работы, на которой заняты Работники со сменным графиком работы, работы, направленной на обеспечение непрерывного функционирования Учреждения, обеспечение его комплексной безопасности административными дежурными, а также за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

67. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

68. Работа в ночное время – с 22.00 часов до 6.00 часов. Не допускается привлечение к работе в ночное время беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 96 ТК РФ).

69. Работа по внутреннему совместительству, осуществляется в соответствии с графиками работы.

70. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочной работе в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (санитарно-эпидемиологический режим) (ст.99, 110 ТК РФ).

6. Время отдыха

71. Время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, который является локальным нормативным актом учреждения, в

течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

72. Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- технологические перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

73. Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливаются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – суббота и воскресенье. Для Работников со сменным режимом работы выходные дни устанавливаются графиком сменности (ст. 111 ТК РФ).

74. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

75. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Количество календарных дней, предоставляемых дополнительных оплачиваемых отпусков, прибавляются к количеству календарных дней основного оплачиваемого отпуска.

76. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Право на его использование за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении за исключением случаев, предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

77. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее 15 декабря текущего года на следующий год (ст. 123 ТК РФ).

78. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

79. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

80. Стороны договорились установить следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – от 7 до 14 календарных дней (в соответствии с результатами проведённой специальной оценкой условий труда);
- за работу с ненормированным рабочим днем – от 3 до 6 календарных дней по должностям в соответствии с Приказом директора учреждения.

При установлении продолжительности дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем Работодатель учитывает круг обязанностей, возложенных на Работника по должности и его фактическую нагрузку.

81. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 30 календарных дней.

82. Работникам, устроенным по внутреннему совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286, 287 ТК РФ).

83. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность, которых определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).
84. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляется:
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в течение одного календарного года - 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.
85. 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 (ст. 125 ТК РФ).

7. Условия работы и охраны труда

86. Работодатель, Работники и уполномоченные по охране труда от Работников обеспечивают выполнение стандартов безопасности труда: требований, правил, норм и инструкций по охране труда.
87. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством (ст. 225 ТК РФ).
88. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить (ст. 214 ТК РФ):
88.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
88.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;
88.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
88.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
88.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
88.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
88.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
88.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом

регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

88.9. оснащение средствами коллективной защиты;

88.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

88.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

88.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

88.13. организацию проведения за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

88.14. возмещение стоимости обязательного медицинского осмотра (обследования) при поступлении на работу осуществляется по истечении трех месяцев со дня заключения трудового договора по личному заявлению Работника с приложением необходимых документов».

88.15. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

88.16. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного

самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

88.17. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

88.18. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

88.19. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

88.20. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

88.21. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

88.22. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

88.23. информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию

процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
88.24. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
88.25. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
88.26. соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
88.27. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
88.28. при приеме на Работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8. Оплата труда и стимулирования Работников

89. Оплата труда и стимулирование Работников производится в соответствии со статьями ТК РФ, приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 г. № 45-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда Работников государственных, казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности».
90. Оплата труда Работников учреждения осуществляется на основе окладов (должностных окладов) заработной платы Работников государственных учреждений, находящихся в ведении Иркутской области, оплата которых осуществляется по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплатам компенсационного и стимулирующего характера.
91. Заработная плата Работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего, компенсационного характера и других выплат, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами, законами Иркутской области, настоящим коллективным договором и иными правовыми актами.
92. Размер заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, в пределах нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (график работы, табель учета рабочего времени).
93. Размер окладов (должностных окладов) Работников устанавливается Работодателем на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым

ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, а также согласно нормативно-правовых актов Учредителя.

94. Размер окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям), не включенным в ПКГ, устанавливаются Работодателем с учетом сложности и объема выполняемой Работником работы.

95. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, определенные в Положении об оплате труда Работников учреждения.

96. Индексация размеров окладов (должностных окладов) по должностям Работников учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится при наличии необходимых финансовых средств в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

97. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области.

98. Заработная плата Работникам учреждения выплачивается два раза в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

99. Выплата заработной платы производится в рублях безналичным расчетом путем перечисления денежных средств на расчетные счета банковских карт Работников.

100. Ежемесячно Работникам лично (другим лицам по доверенности) выдается расчетный листок под личную подпись, который также может быть оформлен в электронном виде через портал государственных услуг с письменного согласия Работника.

101. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника (ст. 140 ТК РФ).

102. Удержания из заработной платы Работника, определение их размера производится в соответствии с требованиями ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137, 138 ТК РФ).

103. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

104. Условия оплаты труда Работников учреждения, в том числе оклады (должностные оклады), выплаты стимулирующего, компенсационного характера указываются в трудовом договоре, заключаемым между Работником и Работодателем.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

105. Работодатель обязуется:

105.1.Осуществлять полностью или частично за счет средств социального страхования следующие выплаты:
- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие по случаю рождения ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

105.2. Предоставлять гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

106. Работодатель имеет право оказывать Работникам материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении, на основании протокола комиссии о выплате материальной помощи, в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 1 к Коллективному договору).

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации и иного представительного органа Работников

107. Первичная профсоюзная организация учреждения или иной представительный орган Работников учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

108. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения или иного представительного органа Работников, уполномоченных по охране труда в учреждении в организации расследования несчастных случаев на производстве (работе).

109. Первичная профсоюзная организация или иной представительный орган Работников совместно с Работодателем организуют и обеспечивают проведение общественного контроля за состоянием охраны труда; организуют и обеспечивают работу уполномоченных лиц по охране труда.

110. Первичная профсоюзная организация или иной представительный орган Работников учреждения, вправе организовывать собрания, конференции, заседания без нарушения нормальной деятельности учреждения в актовом зале учреждения, с обоснованием необходимости собрания и с предварительным письменным согласованием с Работодателем времени и порядка проведения собраний, конференций, заседаний.

111. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование первичной профсоюзной организации или иному представительному органу Работников учреждения помещение для осуществления его деятельности.
112. Работодатель по запросу первичной профсоюзной организации или иного представительного органа Работников учреждения предоставляет информацию, сведения, разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, при условии соблюдении требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
113. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы.
114. Увольнение по инициативе работодателя Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. В случае увольнения Работника по соглашению сторон трудового договора, мнение первичной профсоюзной организации не учитывается.
115. Члены первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, член профсоюзной организации, участвующий в работе выборных коллегиальных органов обязан предоставить Работодателю письмо от Иркутской областной организации Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, подтверждающее необходимость участия в данном мероприятии, или иной документ, отражающий основные вопросы и время проведения, а также документ подтверждающий, что член профсоюзной организации действительно присутствовал на съезде, конференции, участвовал в работе коллегиального органа.
116. Председатель первичной профсоюзной организации для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, может освобождаться от работы с сохранением заработной платы в течение 16 часов в год, с предварительным согласованием с Работодателем времени и предоставлением отметки на документе от Иркутской областной организации Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, подтверждающей присутствие председателя первичной профсоюзной организации.
117. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- содействовать реализации настоящего коллективного договора;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза;
- содействовать обеспечению отдыха и оздоровления Работников и членов их семей;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- доводить до сведения трудового коллектива достоверную информацию, полученную от Работодателя.

118. Председатель первичной профсоюзной организации учреждения и иной представительный орган (представитель) Работников учреждения обязуются:

- создавать благоприятный морально-психологического климат в коллективе Работников учреждения;
- приложить все усилия по урегулированию возникающих конфликтных ситуации между Работниками, между Работниками и Работодателем;
- доводить до сведения Работников только достоверную (не искажённую) информацию, касающейся трудовой деятельности Работников, деятельности учреждения в целом;
- не разглашать служебную, коммерческую и (или) иную охраняемую законом тайну, в том числе персональных данных другого Работника.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

119. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а также соответствующими государственными органами по труду.

120. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

121. Стороны рассматривают в течение 10 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

122. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия Работники обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

123. Действия сторон трудового спора, принимаемые соглашения и решения в связи с разрешением трудового спора, оформляются протоколами и подписываются представителями сторон трудового спора.

124. Стороны несут ответственность за неисполнение или нарушение обязательств, предусмотренных коллективным трудовым договором в соответствии с действующим законодательством РФ.

12. Заключительные положения

125. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В случае пролонгации действия коллективного договора на последующий срок, стороны заключают Соглашение о продлении срока действия коллективного договора.

126. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения в соответствии с требованиями ТК РФ.

127. Работодатель направляет в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в отдел труда и управления охраной труда департамента закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска.

128. Работодатель доводит до сведения Работников текст коллективного договора в течение пяти рабочих дней со дня его подписания. Члены комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения со стороны Работодателя и Работников обязуются давать разъяснения Работникам по положениям коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренные коллективным договором.

Подписи сторон

Работодатель:
Директор
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
Дмитрий Николаевич Разумец
_____
«21» ноября 2022г.

Представитель Работников:
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
Ольга Николаевна Рудова
_____
«21» ноября 2022г.

Приложение № 1 к коллективному договору
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат
для престарелых и инвалидов»
на 2022-2025 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи (далее – Положение) Работникам областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи Работникам Учреждения.

1.2. Оказание материальной помощи производится с целью повышения уровня социальной защиты, социальной поддержки Работников Учреждения.

1.3. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату денежных сумм Работникам Учреждения по их личному заявлению.

1.4. Материальная помощь Работникам Учреждения оказывается в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, при условии его экономии.

2. Виды, условия и размеры выплат материальной помощи

2.1. Учреждением может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть Работника Учреждения одному из членов его семьи (супругу/супруге, детям, родителям, в том числе усыновителям и усыновленным) в размере до 20 000 (двадцати тысяч) рублей, по заявлению близкого родственника Работника с приложением документов, подтверждающих возникновение основания для обращения за предоставлением материальной помощи;
- смерть члена (членов) семьи Работника Учреждения (супруг/супруга, мать, отец, дети, в том числе усыновителей и усыновленных) Работнику в размере до 20 000 (двадцати тысяч) рублей, по личному заявлению Работника с приложением документов, подтверждающих возникновение основания для обращения за предоставлением материальной помощи;
- дорогостоящее лечение Работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций – до 20 000 (двадцати тысяч) рублей, по личному заявлению Работника, с приложением документов, подтверждающих возникновение основания для обращения за предоставлением материальной помощи;
- в иных случаях, которые оказали или могут оказать существенное негативное влияние на материальное положение работника – до 20 000 (двадцати тысяч) рублей, по личному заявлению Работника с приложением документов, подтверждающих возникновение основания для обращения за предоставлением материальной помощи.

2.2. Материальная помощь выплачивается работнику Учреждения в связи со смертью члена (членов) его семьи и других родственников при условии наличия

трудовых отношений между Работником и Работодателем на момент подачи заявления.
2.3. Материальная помощь выплачивается членам семьи умершего Работника Учреждения при условии наличия трудовых отношений, то есть на момент смерти имелся действующий трудовой договор между умершим Работником и Работодателем.
2.4. Материальная помощь не выплачивается Работникам, принятым:
- по совместительству;
- по договору гражданско-правового характера;
- на определенный срок, кроме Работников, принятых на период отпуска по беременности и родам, на период отпуска по уходу за ребенком;
- из числа получателей социальных услуг, находящихся на стационарном социальном обслуживании в Учреждении и работающих на штатных должностях в Учреждении.

3. Порядок предоставления материальной помощи

3.1. Материальная помощь предоставляется на основании заявления заинтересованного в материальной помощи лица с предоставлением подлинных документов, подтверждающих основания для обращения за предоставлением материальной помощи, на имя директора Учреждения.
3.2. Заявитель несет ответственность за полноту предоставленных сведений.
3.3. Заявление оформляется в произвольной форме, не позднее двух месяцев со дня наступления события, при возникновении которого возможно обращение за предоставлением материальной помощи.
3.4. Вопрос об оказании материальной помощи рассматривается комиссией по рассмотрению заявлений на оказание материальной помощи (далее – Комиссия).

Комиссия формируется в составе не менее пяти человек:
Председатель Комиссии:
- главный бухгалтер, в его отсутствие заместитель главного бухгалтера;

Члены Комиссии:
- начальник отдела кадрово-правового обеспечения деятельности и размещения государственного заказа;
- руководитель структурного подразделения Работника;
- ведущий экономист;
- представитель Работников Учреждения.

3.5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины членов Комиссии.
3.6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов. В случае равенства голосов, решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.
3.7. Решения, принятые Комиссией, оформляются протоколом, затем утверждаются приказом директора Учреждения.

4. Задачи, функции, права и обязанности Комиссии по рассмотрению заявлений на оказание материальной помощи

Основной задачей Комиссии является:

Основной задачей Комиссии является:

4.1. Рассмотрение поступивших заявлений Работников Учреждения по вопросам получения единовременной материальной поддержки (материальной помощи).

Функциями Комиссии являются:

4.2. Формирование и соблюдение принципов справедливого удовлетворения потребностей Работников в материальной поддержке.

4.3. Учет и соблюдение интересов всех сторон при решении спорных вопросов, возникающих при предоставлении материальной помощи.

При осуществлении своей деятельности Комиссия имеет право:

4.4. Привлекать к работе сотрудников, не входящих в состав Комиссии, участие которых требуется для принятия решений по рассматриваемым вопросам.

4.5. Запрашивать информацию, необходимую для принятия решения о выплате материальной помощи.

4.6. Проводить проверку подлинности изложенных в заявлении о предоставлении материальной помощи данных.

При осуществлении своей работы Комиссия обязана:

4.7. Принимать решения на основании всестороннего, полного и объективного рассмотрения документов, имеющихся в распоряжении Комиссии.

4.8. Доводить решения Комиссии до лиц, чьи вопросы рассматривались на заседании Комиссии.

5. Отказ в оказании материальной помощи

5.1. Комиссия отказывает в оказании материальной помощи в случае:

- отсутствия денежных средств в Учреждении для оказания материальной помощи;
- не соблюдения заявителем срока подачи заявления о выплате материальной помощи;
- установления по итогам рассмотрения предоставления неполных и/или недостоверных сведений заявителем;

Работодатель:
Директор
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
Дмитрий Николаевич Разумец
_____
«22» июня 2022г.

Представитель Работников:
ОГБУСО «Ново-Ленинский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
Ольга Николаевна Рудова
_____
«21» июня 2022г.