

Директор
ГБУ «Лесниковский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзной организации

Мыльников Е.А.

Пономарева Е.Э.

« 17 » января 2018г.

« 17 » января 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ «Лесниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на 2018 - 2021 годы.
с. Лесниково

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК).

Коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые, экономические, и социальные отношения в организации ГБУ «Лесниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее ГБУ «Лесниковский ДИ»), взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора **Мыльникова Евгения Александровича**, действующего на основании Устава,

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя:
Председателя профсоюзного комитета — Пономаревой Елены Эдуардовны

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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, определённым Сторонами.

1.3. Срок действия Договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации независимо от стажа работы и режима занятости.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02.02.2018 года и действует в течение 3^х лет.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Оплата труда работников ГБУ «Лесниковский ДИ» производится в соответствии с действующим законодательством и нормативными документами РФ, приказами Министерства труда и социального защиты РФ, нормативными правовыми актами Курганской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2.2. Администрация обязуется ежемесячно выплачивать заработную плату в установленные сроки – расчет за предыдущий месяц 10 и за первую половину 25 числа каждого месяца.

2.3. Система оплаты труда в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников предусматривает оплату труда работников на основе базового оклада (базового должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, а также повышающих коэффициентов компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ.

2.5. Выплата работникам организации вознаграждения по итогам работы за год, производится за фактически отработанное время, не имеющим взысканий по трудовой дисциплине. Расходы, связанные с данными выплатами производятся за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах доведенных лимитов и при наличии данных средств.

2.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7. На основании статьи 154 ТК РФ доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливается в размере 50 % от часовой тарифной ставки (оклада).

2.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переобучении. В случае направления на учебу и оплаты обучения работодателем в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, стоимости аттестации и сертификационного экзамена Работник обязуется отработать в учреждении со дня окончания учебы не менее:

1,5 года при обучении новой профессии;

1 год при повышении квалификации;

6 месяцев при краткосрочном обучении.

При досрочном увольнении по неуважительной причине работник обязан возместить фактически затраченные средства (оплата учебы, командировочных расходов) пропорционально оставшемуся не отработанному времени.

2.10. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Председателем профсоюзной организации.

3.2. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случае, когда трудовые отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК.

3.4. С целью привлечения на работу в организацию молодежи, работодатель проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов.

3.5. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостанавливать найм новых работников на вакантные рабочие места;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- проводить перепрофилирование производства, переобучение работников, создавать новые рабочие места.

3.6. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов или численности работников:

- сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст.82 ТК РФ).

Основной порядок высвобождения работников:

- о предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата или численности работники предупреждаются персонально под роспись, не менее чем за два месяца;
- работодатель не позднее, чем за два месяца обязан довести до службы занятости данные о предстоящем высвобождении;
- работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), сокращением численности или штатов рассматриваются совместно с председателем профсоюзной организации.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, в графиках отпусков, утвержденных работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение №1).

4.2. Для работника устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье) ст.111 ТК РФ.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников организации, составляющей из расчета не более сорока часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

4.4. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы неполного рабочего дня, устанавливать индивидуальный график работы в пределах нормативной продолжительности рабочего времени, вводить суммированный учёт рабочего времени.

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренным законодательством (ст.99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115).

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, занятых на работах с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск согласно Приложения № 3, 4 к коллективному договору .

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ)

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются, краткосрочные оплачиваемые отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи со смертью близких родственников- 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием- 2 календарных дня.

Без сохранения заработной платы:

- матерям (отцам), направляющим детей в 1 класс – один день 1 сентября (другой первый день учебы);
- в связи с днем рождения – 1 день.

4.11. Работодатель гарантирует предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между сторонами.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

5.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

5.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и обувью, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников.

5.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на

время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника /ст.220 ТК РФ/.

5.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения трудового коллектива /ст. 212 ТК РФ/.

5.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, осуществляющую контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение.

5.17. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Раздел 6. Социальные гарантии трудового коллектива

Работодатель обязуется:

6.1. Безвозмездно предоставить председателю профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке председателю профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля, за соблюдением и выполнением коллективного договора.

6.3. Предоставлять председателю профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в данный коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в порядке, формах и сроках согласованных обеими сторонами и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива не реже 2 раз в год.

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

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

7.8. При приеме на работу Работодатель или его уполномоченный представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под роспись.

ГБУ «Лесниковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов
Прошнуровано,
Пронумеровано
И скреплено печатью

6 листов

Шесть листов

Директор ГБУ «Лесниковский ДИ»
Мыльников Е.А.

