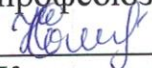


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Шипуновский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

На 2018-2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации


Комарова С.В.

Директор организации



Куликов Д.В.

Коллективный договор зарегистрирован

Органом по труду

КГКУ ЦЗН Шипуновского района _____

« » _____ 20 года

Регистрационный номер _____

Руководитель органа по труду _____

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию		
Центре занятости населения управления социальной защиты населения по Шипуновскому району		
« <u>12</u> » <u>февраля</u> 20 <u>18</u> года		
Регистрационный номер <u>380</u>		
Директор ЦЗН		М.С. Вилкова
(должность)	(подпись)	(ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. КГБСУСО «Шипуновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Краевое государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Шипуновский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников председатель первичной профсоюзной организации Комарова С.В. представитель работодателя Директор Куликов Дмитрий Витальевич.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Настоящий коллективный договор содержит нормы трудового законодательства, регулирующие социально-трудовые отношения, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.4.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием (конференцией) работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.4.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.4.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются дополнительные и обязательные условия предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства, регулирующего трудовые отношения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин. (Приложение №1 _____)

3.2. Для утвержденного перечня работников, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является год.

- 3.3. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
 - работникам, повредившим здоровье в период работы в организации в следствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
 - работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами трудового законодательства, предоставляется по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации в следствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.
- 3.5. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца (года).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1; 2 часа. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.
- 4.2. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней.
- 4.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных НА.
- 4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 4.5. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:
- при получении путевки на санаторно-курортное лечение
- 4.6. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:
- за работу во вредных или опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
 - за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (приложение №2)
- 4.7. Работник предприятия имеет право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в связи:
- со свадьбой работника - 4 дня;
 - свадьбой детей - 4 дня;
 - смертью близких родственников - 4 дня;
 - рождением ребенка - 4 дня;
- 4.8. Работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет, предоставляется дополнительный с сохранением заработной платы выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- 5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее чем за 3 месяца представлять в совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ)
- а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.д.);
 - ограничить совместительство и сверхурочную работу;
 - ограничить внешний прием работников;
 - перейти на режим неполного рабочего времени;
 - предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим пред пенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда в Учреждении – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с Законами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим Коллективным договором, «Положением об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Шипуновский дом-интернат для престарелых и инвалидов», трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

В пределах фонда оплаты труда Учреждение определяет общую численность сотрудников, на основании утвержденных нормативов, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями).

6.2. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Должностные оклады устанавливаются директором учреждения на основе отнесения занимаемых работниками учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

6.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и др.

Премия по итогам работы за год Работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются только по основной должности (работе).

6.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в который включаются тарифная ставка (оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

6.5. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты зарплаты выдавать расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива.

Заработная плата выплачивается Работникам в следующие дни месяца:

- 15 числа – в размере не менее 50% причитающейся Работнику заработной платы за отработанное время в данный месяц (аванс).
- 30 числа - расчет заработной платы, причитающейся Работнику за фактически отработанное рабочее время, выполненный объем работ.

Перечисление заработной платы производится на указанный Работником счет в банке, либо выплачивается в кассе учреждения не позднее двух рабочих дней с момента окончания расчетного периода, за который производится выплата заработной платы.

6.6. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для погашения невозвращенного своевременно аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением пункта 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ; пунктов 1, 2 и 4 части 1 ст. 81 ТК РФ и пунктов 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ).

6.7. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником сохраняется 50 процентов заработной платы.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и других случаях в соответствии со статьей 138 ТК РФ. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.8. Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель в указанный срок выплачивает не оспариваемую Работником сумму

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Согласно Программе развития профессионализма работников

- систематически, один раз в 5 лет, проводить аттестации руководителей и специалистов;
- формировать резерв на замещение управленческих должностей, организация работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Руководитель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 8.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства согласно смете на текущий год.
 - 8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение №5)
 - 8.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.
 - 8.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников (список в приложении № 6) в соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Минздрава РФ от 14.03.96г. №90.
 - 8.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»)
 - 8.6. Обеспечить:
 - своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (Приказ Минздрава РФ от 01.06.2009г. №290)
 - замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ;
 - выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;
 - ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;
 - своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Инструкция народного комиссариата труда 1923г. №6/30, 1924г. №30, 1928г. №1213, «Инструкция по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий» от 31.12.66г. №№658-66,).
 - 8.7. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. (Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочего места, а вновь принятым на работу – в трудовом договоре).
- В случае возникновения опасности для жизни работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ,

а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.8. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст.220 ТК РФ)

8.9. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.10. Администрация и совет трудового коллектива проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный контроль (трехступенчатый контроль) за состоянием условий и охраны труда.

Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

Работодатель обязуется:

8.11. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Оказывать материальную помощь:

- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск (Согласно положению о премировании)
- на похороны близких родственников (Согласно положению о премировании)
- при краже, пожаре, и ином бедствии (Согласно положению о премировании)

9.2. Премировать работников по случаю юбилейных дат (Согласно положению о премировании)

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

11.3. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п.13.3., формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

12.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов,

запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

- 12.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.
- 13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
- 13.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
- 13.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
- 13.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.
- 13.7. Работодатель обязуется предоставить в органы гос.статистики сведения о заключении коллективного договора.
- 13.8. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора