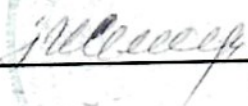


Директор дома-интерната

Л.Ф.ЖЕЛТИКОВА

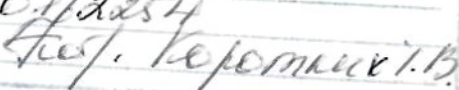



Представитель работников
дома-интерната

В.В.ДЕРГИЛЕВ



**Коллективный договор КГБСУСО «Усть-
Калманский дом-интернат малой
вместимости для престарелых и инвалидов»
на 2022-2025 годы**

Коллективный договор
принят и уведомительную регистрацию
в КГБСУСО по Усть-Калманскому району
16 августа 2022 года
Регистрационный номер
23000000112254
Директор 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Усть-Калманского дома интерната малой вместимости для пожилых людей и инвалидов, в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников КОЧЕРГИНА ГАЛИНА МИХАЙЛОВНА, представитель работодателя – директор дома-интерната ЖЕЛТИКОВА ЛЮДМИЛА ФИЛИППОВНА.

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, обеспечения занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего Законодательства, краевым, городским (районным), отраслевым тарифным соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с распоряжениями, приказами Главного управления администрации Алтайского края по социальной защите населения.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

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 обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников.

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

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Трудовые отношения при приеме на работе оформляются заключением письменного 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 содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).
- 2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными, Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.
- 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 месяц.

Перечень таких работников указан в «Правилах внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 1).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.
- 4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск устанавливается ТК РФ, либо федеральными законами РФ.
- 4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев 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. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:
 - работникам моложе 18 лет;
 - женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравленным к ним по льготам лицам, ветеранам труда.

4.6. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

4.7. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу с вредными условиями труда;
- за особый характер работы;
- за ненормированный рабочий день.

Список должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда и за особый характер работы прилагается.

(Приложение № 8). Список должностей с ненормированным рабочим днем указан в

«Правилах внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1 и № 5)

4.8. Работник учреждения имеет право на краткосрочный отпуск (без сохранения заработной платы) в связи:

- со свадьбой работника;
- со смертью близких родственников;
- с рождением ребенка;
- переездом на новое место жительства;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до пяти календарных дней.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представить в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении числен (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/;
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- 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;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными:

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, перечисленным в ст.2 закона Алтайского края «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»;
- 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 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8 и 11 статьи 81 ТК РФ.

5.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работника учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда работников КГБСУСО «Усть-Калманский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов» от 23.07.2022г. утвержденным директором Желтиковой Л.Ф.

Оплата труда состоит из оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера

Работодатель обязуется:

6.2. Производить оплату труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения являющегося главным руководителем (получателем) средств краевого бюджета, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Производить оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанного времени.

6.5. Оплату труда работников учреждения определять трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6.6. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

- 6.7. За каждый час ночной работы (с 10 час. вечера до 6 час. утра производить доплату в размере 50% должностного оклада).
- 6.8. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положения о премировании. (Приложение № 2).
- 6.9. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: 25 и 10 числа месяца следующего за отчетным.
- 6.10. Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с соответствующим выборным профсоюзным органом и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.
- 6.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах, с вредными и (или) опасными условиями труда .

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

- 7.1. Продолжение работы по внедрению профессиональных стандартов в соответствии с графиком.
- 7.2. Систематическое, один раз в 4 года, проведение аттестации руководителей и специалистов; тарификация работ и рабочих.
- 7.3. Формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв.
- 7.4. Разработка системы (перечень профессий и специальностей, порядок, условия, сроки, формы подготовки и переподготовки работников, периодичность повышения квалификации).
- 7.5. Ежегодное выделение денежных средств в размере 50000 руб. на реализацию мероприятий Программы.
- 7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ. При условии производственной необходимости, дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам, при получении ими образования соответствующего уровня не впервые, а также в учреждениях профессионального образования не имеющих государственной аккредитации согласно ТК РФ.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель 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, необходимые для достижения оптимальных и безопасных условий труда в пределах, соответствующей статьи плана финансирования.
- 8.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом ОТ и ТБ.

8.3. Организовать своевременное и качественное проведение мед. осмотров работников. Приложение № 4.

8.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителя, специалиста ответственного за ОТ и ТБ., в соответствии с графиком проводить внутрифирменное обучение работников.

8.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам.

8.6. Обеспечить:

8.6.1. - своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам. Перечень профессий и должностей согласно Приложения № 3 .

8.6.2. - замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ;

8.6.3. - ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

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).

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

8.9. Администрация и работники проводят обновление состава представительного органа работников, организуют административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.10. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.10.1. Прекратить (не допускать) прием женщин на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями, осуществить комплекс мероприятий по выводу их с таких работ.

8.10.2. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

8.10.3. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при которых продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.10.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себе обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет (детей- инвалидов), одиноких матерей, воспитывающих детей до 5 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- создать(провести ремонт) комнаты гигиены женщин в цехах (участках).

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

8.12. 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

- на похороны умершего работника в размере его 3-х должностных окладов;
- на похороны близких родственников (супруг (га), родители, дети в размере должностного оклада;
- при пожаре и ином стихийном бедствии в размере должностного оклада.

9.2. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявления, с оплатой стоимости автотранспортных услуг.

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 членов их семей.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются администрацией дома-интерната совместно с представительным органом работников.

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.11.2. формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) 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 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, предоставляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральном законом.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствии 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 7 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.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка.**
- 2. Положение о премировании работников предприятия.**
- 3. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спец. одежды, спец. обуви и других СИЗ.**
- 4. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры.**
- 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.**
- 6. Перечень должностей работников, имеющих право на 15% надбавку за работу с вредными условиями труда.**
- 7. Список работников, имеющих право на дополнительный отпуск**
- 8. Штатное расписание.**
- 9. График отпусков.**