

Коллективный договор

КГБСУСО «Барнаульский дом-интернат для престарелых
и инвалидов (ветеранов войны и труда)»

на 2017 - 2020 г.г.

Директор дома-интерната
Д.Г.Шевчук



20 января 2017г.



Председатель профкома
Л.В. Авраменко



20 января 2017г.



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в КГКУ ЦЗН <u>Барнаульск</u>	
« <u>25</u> » <u>01</u>	<u>2017</u> года
Регистрационный номер <u>12/14</u>	
(должность) <u>Ведущий инженер</u>	(подпись) <u>М.В.Васильев</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБСУСО «Барнаульский дом-интернат для престарелых и инвалидов (ветеранов войны и труда)» в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников - профсоюзный комитет, представитель работодателя - Д.Г. Шевчук.

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.

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. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4 Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, городским, отраслевым тарифным соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми с Алтайским краевым комитетом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда и социальной защиты Алтайского края.

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 профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, представляющего их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Профсоюзный комитет 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. Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу определяются трудовым договором, который:

- заключается в письменной форме;
- составляется в двух экземплярах; после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. При заключении трудового договора с работником, имеющим ребенка-инвалида либо инвалида детства, в трудовом договоре указывается порядок предоставления работнику четырех дополнительных выходных дней до достижения детьми-инвалидами и инвалидами детства 18 лет:

- с указанием порядка предоставления этих дней;
- с указанием конкретных дней.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны (работодатель и работник) договорились:

3.1. Соблюдать требования закона о продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8-00 час. до 17-00 час., пятница до 16-00.

3.3. Медицинские сестры, младший медицинский персонал, работники пищеблока, сторожа работают по графику, обеспечивающему постоянный и качественный уход за проживающими в доме-интернате престарелыми и инвалидами. Для этой категории 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.

3.4. По заявлению работников сокращенное рабочее время предоставляется в случаях, перечисленных в ст. 92 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны (работодатель и работник) договорились:

4.1. Еженедельными выходными днями:

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье;
- при сменной работе - согласно графику сменности.

4.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут. Работникам, работающим по сменам, предоставляется перерыв для отдыха и питания 1 час.

Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.3. Продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней, который может быть разделен на части по письменному заявлению работника (ст.115 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 125 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.6. Работодатель предоставляет отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ:

- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

4.7. Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с ежегодным основным отпуском.

4.8. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет;
- при получении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.9. Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- для посадки, уборки урожая - 2 дня.

4.10. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком 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 т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- 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, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- 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 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Обеспечить высвобождаемым работникам предприятия преимущественное право их трудоустройства на 70 % рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.6. 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.

5.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательства срока.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять в качестве гарантии минимальной оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда):

- величину должностного оклада, установленного на основании Положения об оплате труда работников КГБСУСО «Барнаульский дом-интернат для престарелых и инвалидов (ветеранов войны и труда)»;

6.2. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и рабочих определять на основании Положения об оплате труда.

6.3. Производить оплату труда согласно Положения об оплате труда работников учреждений социального обслуживания, установленных на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливать на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

6.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) два раза в месяц: аванс – 17 числа, заработная плата – 2 числа.

6.6. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам по требованию за день до выдачи заработной платы.

6.7. Все выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, премирование и оказание материальной помощи осуществляются согласно Положения об оплате труда работников КГБСУСО «Барнаульский дом-интернат для престарелых и инвалидов (ветеранов войны и труда)».

6.8. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, ст.153 ТК РФ. По желанию работника,

работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть, предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

6.9. Работникам, занятым в соответствии с отраслевым перечнем на работах с вредными условиями труда, должностные оклады увеличить на 15%, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на 25%.

6.10. За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 50% должностного оклада с учетом доплаты за работу в опасных и тяжелых условиях труда.

6.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

7.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

7.2. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние, специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

7.3. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением (ст.174 ТК РФ).

7.4. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет организуют шефство-наставничество из числа опытных высококвалифицированных работников над молодыми работниками.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

8.1. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой организации (ст.212 ТК РФ).

8.2. Обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

8.3. Обеспечивает за счет средств организации прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров для определения пригодности к поручаемой работе (ст.69, 213, 266, 328 ТК РФ).

8.4. Обеспечивает бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда (ст. 221 ТК РФ).

8.5. Обеспечивает работникам бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда (ст.222 ТК РФ).

8.6. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.7. Работодатель предоставляет работнику при отказе его от выполнения работ, создающих опасность для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда по вине работодателя, другую работу до устранения такой опасности с сохранением среднего заработка (ст.220 ТК).

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 уполномоченных профсоюзного комитета специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.10. Работодатель обеспечивает направление средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.11. Работодатель осуществляет мероприятия, связанные с обучением по охране труда уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и других работников.

8.12. Администрация и профсоюзный комитет проводят обновление состава полномочных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организует административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

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

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

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

8.13.3. Выделять рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

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

8.13.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.13.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя 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;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

8.14. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99г. №7).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель:

9.1. Способствует оздоровлению детей работников дома-интерната в детских оздоровительных лагерях .

9.2. Ведет учет и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения через комиссию по социальному страхованию.

9.3. Выплачивает работнику учреждения пособие за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств учреждения. (Основание: Федеральный закон «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2014 и на плановый период 2015 и 2016 годов» от 02.12.2013 № 322-ФЗ)

9.4. Осуществляет премирование работников и оказание им материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда.

9.5. Способствует выделению работникам транспорта при массовой копке картофеля, похоронах, свадьбах, при вывозе угля, дров (при наличии средств).

10. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать общественное питание в столовой дома-интерната на платной основе.

10.2. Для работников, не пользующихся столовой, организовать комнаты (места) для приема пищи.

11. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Работодатель обязуется:

11.1. Оплату коммунальных услуг для работников предприятия, проживающих в общежитии, находящемся на его балансе, осуществлять по ставкам и тарифам, установленным органами местного самоуправления.

12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. 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.

12.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного количества представителей работников и работодателей.

12.3. 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.

13. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель признает приоритетное право профсоюзного комитета на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

13.2. Профсоюзный комитет берет на себя обязанности представительного органа, через который работники реализуют право на участие в управлении организацией в виде:

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- проведения с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- учета мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

13.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства.

В случае выявленных нарушений законодательства о труде профком направляет работодателю письменное требование (представление) об устранении этих нарушений.

Работодатель в недельный срок с момента получения требования (представления) об устранении выявленных нарушений сообщает профкому о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах.

13.4. Представляет профсоюзному комитету для обеспечения его деятельности в интересах работников помещение, средства связи, возможность пользоваться электронной связью, множительной техникой, размещения информации в доступном для всех работников месте, транспортные средства.

13.5. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).

13.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

13.7. Работодатель может поощрять морально и материально руководителя выборного профсоюзного органа и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзного комитета (его заместителя) первичной организации в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.9. Работодатель по договоренности с профсоюзной организацией отчисляет денежные средства профсоюзной организации на культурно-

массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии бюджетных средств.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

14.2. 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.

14.3. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников. От каждой из сторон на собрании выступают их первые руководители.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. 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.

15.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

15.4. 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).

15.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

[illegible]