1

Согласован:
Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.А.Гребенкина
«25» февраля 2019 г

Утвержден:
Приказом директора государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Дубки»

_____ С.В.Орлянская
от «25» февраля 2019 г. № 39-од

Коллективный договор
государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Дубки» на 2019 – 2021 годы

Коллективный договор зарегистрирован
без замечаний в уверо-
мительном порядке
« 01 » марта 2019 г. № 9
Нач. ОТ и СЗП Богарникова И.Н.

с. Дивное
Апанасенковский район
Ставропольский край

ОГЛАВЛЕНИЕ

Оглавление 2

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 6

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ 7

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 9

Раздел 5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ 11

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА 13

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ 15

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 16

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 17

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 20

Перечень должностей работников с ежегодным дополнительным отпуском (Приложение 1) 22

Перечень должностей специалистов, имеющих среднее или высшее профессиональное образование, работающих в сельской местности и имеющих право на получение доплаты в размере 25% должностного оклада (Приложение 2) 23

Перечень должностей подлежащих обеспечению спецодеждой и обувью (Приложение 3) 24

Соглашение на проведение мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии (Приложение 4) 27

Положение об оплате труда работников (Приложение 5) 30

Положение о выплатах стимулирующего характера (Приложение 6) 64

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Дубки» в лице их Председателя первичной организации Профсоюза Гребенкиной Елены Александровны (далее по тексту: Профком),

- Работодатель государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Дубки» в лице директора Орлянской Светланы Владимировны (далее по тексту – Работодатель).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе:

ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК);

Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации";

Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон № 10-ФЗ);

иных нормативных правовых актов РФ и Ставропольского края, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с уче-том финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преиму-щества, условия труда для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, гене-ральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государ-ственных бюджетных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию Профсоюза работников учреждения в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом - интернат для престарелых и инвалидов «Дубки», по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует в течении 3-х лет (срок действия КД не должен превышать трех лет ст. 43 ТК). Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового договора права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдения Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- не вмешиваться в производственную деятельность учреждения, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников, не противоречит действующему законодательству Российской Федерации и Ставропольского края.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать правила и инструкции по пожарной безопасности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда – бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения:

- членов профсоюза работников госучреждения;

- работников учреждения, не являющихся членами профсоюза.

1.10. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.12. Работодатель знакомит с КД, другими локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.13. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего распорядка, трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Прием на работу оформляется приказом директора по личному составу, изданным на основании заключенного трудового договора, который, объявляется работнику под расписку в течение трех дней. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя считается датой начала работы.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный не более пяти лет ст. 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. На основании этого Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об этом испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствия в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц указанных ст. 70 ст. 207 ТК РФ. При неудовлетворительном результате Работодатель имеет права до истечения расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня

с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем учреждения такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности с периодичностью не реже, чем раз в пять лет. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения гарантируется повышение квалификационного уровня.

2.5.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обязуется персонально предупредить работников под расписку о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, а также представить выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте ”б” п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

3.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- проработавшие в системе социальной защиты населения свыше десяти лет;
- лица, одиноко воспитывающие детей в возрасте до восемнадцати лет, либо до двадцати одного года в случае обучения на очном отделении среднего и высшего учебного заведения;
- лица, являющиеся единственными кормильцами в семье;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст. 81 ТК РФ, для поиска нового места работы Работодатель предоставляет не менее восьми часов в неделю с сохранением средней заработной платы. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с их профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении. Профсоюз обязуется контролировать вопросы переквалификации и трудоустройства работников учреждения, уволенных в связи с сокращением штатов.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работник имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор в случае предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка по согласованию с работодателем.

3.9. Работодатель может привлекать к работе в выходные и праздничные дни только в исключительных случаях с оплатой в двойном размере или предоставлением другого дня отдыха в течение месяца. Работодатель не может допускать привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни более чем на сто двадцать часов в год.

3.10. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается согласно действующему трудовому законодательству.

3.11. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении должностей, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию

занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 календарный месяц до их введения в действие.

4.2. Для работников административно-управленческого аппарата, хозяйственно-обслуживающего персонала (за исключением водителей автотранспорта), медицинского персонала (за исключением медицинских сестер палатных и санитарок палатных), шеф-повару и официанту учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Работники персонала кухни (за исключением шеф-повара и официанта), сторожевой охраны, медицинские сестры палатные, санитарки палатные и водители автотранспорта работают по скользящему графику работы, установленному Правилами внутреннего распорядка учреждения.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения, составляющей не более тридцати шести часов в неделю для женщин и сорока часов в неделю для мужчин.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ ст. 93 ТК РФ.

4.5. Выходные дни предоставляются работникам в порядке, определенном графиком работы, утвержденным Работодателем. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора с учетом мнения Профсоюза ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника, на основании письменного заявления, с сохранением заработка в одинарном размере за использованный день отдыха ст. 153 ТК РФ. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час ст. 95 ТК РФ.

4.6. Работникам, которым предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств медицинских работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, график работы которых с 8:00 до 16:42, Работодатель

обеспечивает время отдыха и приема пищи с 12:00 до 13:30 в виде обеденного перерыва.

4.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, имеющим группу инвалидности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.9.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ст. 117 ТК РФ, предоставляется Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда. Перечень должностей установлен Приложением № 1.

В соответствии с действующим законодательством, ежегодный дополнительный отпуск, за ненормированный рабочий день предоставляется следующим сотрудникам:

- директор - 12 (двенадцать) календарных дней;
- главный бухгалтер - 12 (двенадцать) календарных дней;

4.10. График отпусков работников утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются. Возможно использовать отпуск по частям в течение года, при этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев ст. 122 ТК РФ.

4.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения предоставляются отпуска с сохранением денежного содержания (должностного оклада с учетом всех дополнительных надбавок и премиальных выплат):

- в связи с бракосочетанием детей – два дня;
- матерям (одиноким отцам, направляющим детей – школьников в первый класс – 1 день(1 сентября);
- для проводов работника или детей работника на службу в Вооруженные силы РФ по призыву и военные сборы – три рабочих дня.

4.13. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более двух недель в году , а так же

- в связи с бракосочетанием работника – до 5 дней;
- в связи рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 дней.

Раздел 5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с:

- постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Ставропольского края»,

- приказом Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 01.07.2011 г. № 119 «Об утверждении Устава бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дубки»

- приказом Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27.10.2008 г. № 209 «Об условиях оплаты труда работникам государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края».

5.2. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы с выдачей расчетных листков, форму которых определяет самостоятельно ст. 136 ТК РФ.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы является 30 число, заработной платы за первую половину месяца - 15 число. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При образовании экономии фонда заработной платы Работодатель и Профсоюз создают фонд материального поощрения и принимают решение о порядке его использования.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержания за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

5.5. Производить доплаты за совмещение профессий или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы по согласованию сторон при наличии экономии по заработной плате в размере не менее 20 % должностного оклада.

5.6. Выплачивать работникам премии по итогам работы за год в соответствии с Положением об оплате труда, при наличии экономии по заработной плате и на условиях определенных Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.7. Работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме ч.2 ст.142 ТК РФ.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу ч. 4 ст. 142 ТК РФ.

Оплата труда при этом производиться как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

- специалистам, имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности установить доплату в размере 25% должностного оклада. Перечень должностей установлен Приложением № 2.

- производить санитаркам палатным, медицинским сестрам палатным, водителям и сторожам доплату за каждый час работы в ночное время в размере 35 % должностного оклада,

- при невыполнении норм труда, неисполнении норм трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производиться в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени,

- выплачивать надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении :

Стаж работы	Процентов от должностного оклада
от 3 лет	20 %
от 5 лет	30 %

- плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливать из расчета 50 % должностного оклада работников.

5.9. При определении заработной платы исходить из того, что заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения. Мероприятия по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии определены соглашением по охране труда. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 4).

6.2. Работодатель, выполняя требования ст. 212 Трудового Кодекса РФ, обеспечивает проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда , предоставление работникам компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение запрещается.

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает участие в осуществлении деятельности комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ), в целях организации сотрудничества между Работодателем и трудовым коллективом в вопросах охраны труда.

6.5. Работники учреждения проходят обязательные периодические бесплатные медицинские осмотры в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в строго определенные сроки.

6.6. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда выдавать бесплатно работникам сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 3).

6.7. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по рассмотрению причин случившихся и по их предотвращению. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.8. Работодатель обязуется:

- совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда,

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.9. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.10.В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда их представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 6 человек: 3 человека от работодателя и 3 человека от профсоюза.

6.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка(в соответствии со ст.185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в

сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Своевременно производит отчисления в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Предоставляет в управление пенсионного фонда РФ по Апанасенковскому району индивидуальные сведения о стаже и заработке работников по формам и в сроки, установленные законодательством.

7.2.1. Осуществляет выполнение соглашения с управлением Пенсионного Фонда РФ по Ставропольскому краю по Апанасенковскому району об обмене электронными документами по телекоммуникационным каналам связи необходимыми для установления, выплаты и доставки страховых пенсий работникам.

7.3. Производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании;

7.4. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего специального образования, независимо от их организационно- правовых форм по заочной и очно- заочной (вечерней) формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ст. 173 ТК РФ.

7.5. Выделяет транспорт в случае бракосочетания молодоженов или на погребение умерших работников учреждения.

7.6. Обеспечивает бесплатно доставку работников служебным транс-портом к месту работы и обратно.

7.7. Профсоюз рассматривает жалобы и обращения по вопросам, связанным с нарушением социальных прав и гарантий.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. Представительствовать от имени членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально- экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

8.3. Контролировать соблюдение трудового Кодекса РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

8.4. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

8.5. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

8.6. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей Профкома.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно - правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений.

8.9. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

8.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

8.11. Организовывать культурно- массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и их детей.

8.12. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально- трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

8.13. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

8.14. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально - трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.15. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.16. Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.17. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

8.18. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и их детей.

8.19. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам безопасности и охраны труда.

8.20. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.21. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п. п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ).

8.22. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

8.23. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

8.24. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8.25. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ, ТК и другими законодательными актами Российской Федерации и Ставропольского края, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения «Дивенский дом – интернат для престарелых и инвалидов «Дубки», представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ),

- содействия их занятости,

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде,

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны специалистов учреждения, структурных подразделений и других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.5. Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.

9.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу помещение на период действия коллективного договора, зал для проведения профсоюзных собраний работников.

9.7. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бес-платно предоставляются местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью. По заявке Профсоюза, поданной не менее чем за семь дней, ему предоставляются транспортные средства.

9.8. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации.

9.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза.

9.10. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально - трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

9.11. Работодатель согласовывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

Профсоюз не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работников и другие работы в учреждении;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

9.13. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященным вопросам социально- экономического развития учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев в учреждении.

9.15. Через средства информации, имеющихся в учреждении, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности Профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за семь дней).

9.17. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзным органом.

9.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях

советов, исполкомов, президиумов т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.19. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду. За исполнение коллективного договора и нарушение условий, виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления ко-миссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

10.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора в течении семи дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.7. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.8. Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон или их представители.

10.9. Профсоюз совместно с администрацией проводят проверки выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

10.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, либо в порядке установленном настоящим коллективным договором.

10.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.12. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.13. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.14. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- одного месяца при заключении нового коллективного договора;
- двух (но не более трех) месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Коллективный договор принят общим собранием работников учреждения.

Переговоры по заключению нового КД или внесению дополнений и изменений могут проводиться комиссией по ведению коллективных переговоров, установленной приказом директора, в течение 1 месяца, но не более 3-х со дня подачи заявления о заключении КД.