

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Государственного бюджетного учреждения
«Починковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
на 2018 – 2020 годы.*

**Принят на общем
собрании работников
Государственного бюджетного
учреждения
«Починковский дом- интернат
для престарелых и инвалидов»**

Протокол № ____

« ____ » _____ 20 ____ г.

*Зарегистрировано в управлении экономики и прогнозирования администрации
Починковского муниципального района Нижегородской области*

№ _____ от _____ 20 ____ г.

*Ведущий специалист по труду и
развитию социального партнерства*

_____ *С.А.Горюшкина*

Согласовано:
Уполномоченный
представитель работников

Утверждаю:
Директор
ГБУ «Починковский дом-интернат»

_____ С.Н.Митина
(подпись) (инициалы, фамилия)
специалист по кадрам
(наименование должности)

_____ Т.Н.Боркова
(подпись) (инициалы, фамилия)

"__" _____ 20__ г.

"__" _____ 20__ г.
(М.П.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Починковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2018-2020 год (годы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Починковский дом-интернат», именуемым далее "Работодатель", в лице директора Борковой Татьяны Николаевны и работники учреждения в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Митиной С.Н.

1.2. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

(ФЗ от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (28.12.2013 N 421-ФЗ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных то это не

является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

- Срок испытания не может превышать трех месяцев.

- При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

- В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

При приеме на работу, работнику необходимо пройти первичный обязательный медицинский осмотр согласно занимаемой должности, предъявляется также справка установленного образца. Оплата за прохождение медосмотра выплачивается не ранее трех месяцев со дня трудоустройства.

3. В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших и имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При трудоустройстве работник должен пройти обязательный медицинский осмотр

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку (квалификационные курсы – лечебное дело, обучение по ГО, ПБ, электробезопасность, охрана труда, квалификационные курсы ПДД, квалиф. курсы «Управление государственными и муниципальными закупками»), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также производить оплату командировки в размере 100,00 руб. за сутки, при оплате найма жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующим документами, но не более 550 ,00 руб. в сутки (при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 руб. за сутки), дорожные расходы до места назначения и обратно к месту постоянной работы в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда по соответствующим категориям транспорта (ст. 168 ТК РФ).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

- О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения.

При прекращении трудового договора

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении или организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

В связи круглосуточной работой учреждения для работников учреждения применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а также и сменный график работы. Для мужчин, работающих в учреждении при пятидневной рабочей неделе продолжительность составляет 40 часов, для женщин, работающих в Учреждении согласно Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.90 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

В Учреждении устанавливается нормированный рабочий день для мужчин с 8.00 часов до 17.00 часов, для женщин с 8.00 часов до 16 час. 12 мин.

Обеденный перерыв – 1 час с 12.00 до 13.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

При необходимости работодатель может режим рабочего дня для отдельных категорий работников.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для работников работающих при пятидневной рабочей неделе.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.5. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива данного учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин,

- работников в возрасте до восемнадцати лет,

- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника **четырёх** часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному приказу Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к работе в выходные праздничные дни без согласия работника обуславливается необходимостью обслуживания населения.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива данного учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за

больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.8. О своем отсутствии, по причине болезни работник обязан своевременно, до 11 часов первого дня нетрудоспособности поставить в известность специалиста отдела кадров учреждения сообщением по телефону.

3.9. В день, когда работнику закрывают листок временной нетрудоспособности, он обязан сообщить специалисту отдела кадров о выходе на работу.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, при сменном графике в соответствии с графиком работы.

4.2. Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 1 час, при сменном графике в соответствии с графиком работы.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Ежегодно за 2 недели до конца года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ, ст. 117 ТК РФ), по действующим результатам аттестации рабочих мест не менее 3 дней. Приложение к положению об оплате труда.

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Работнику может быть предоставлен отпуск большей продолжительностью за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней. Дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам, привлеченным к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ненормированный рабочий день, (согласно приказа, графика работы) – не менее трех календарных дней. Срок предоставления отпуска работникам чередуется по сезонному принципу – весенне-летний и осенне-зимний периоды (один год – весенне – летний период, следующий год – осенне-зимний период) с целью равномерного распределения денежного фонда на выплату отпускных.

4.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, с согласия работодателя, может быть заменена денежной компенсацией.

4.8. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам осуществляющих уход за детьми (ст. 263 ТК РФ):

- для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет на 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 14 календарных дней;
- для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа на 14 календарных дней;
- для санаторно-курортного лечения.

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, предусмотренным статьями 128, 173, 174, 262, 263 ТК РФ

4.9. Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации установлены следующие нерабочие праздничные дни

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день **переносится** на следующий после праздничного рабочий день

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда:

Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплата):

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Выплаты производятся на основании результатов специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада

- выплата за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате труда работников ГБУ «Починковский дом-интернат». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплата):

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением об оплате труда

работников ГБУ «Починковский дом-интернат» (Приложение 3), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «Починковский дом-интернат» (Приложение 4)

Выплата за стаж работы:

- и среднему мед. персоналу за первые три года 30% должностного оклада; за 5 лет и выше непрерывной работы 45% должностного оклада, за 7 лет и выше 60% должностного оклада;
- остальным работникам за первые три года 20% должностного оклада, за 5 лет и выше 30 % должностного оклада.

При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работника.

- Выплата за качество выполняемых работ при условии соблюдения работникам качества предоставляемых услуг, устанавливаются ежемесячно и осуществляется ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда.

- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада заработной платы работников, исходя из экономии фонда оплаты труда, в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работников, учитывается участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных дел, инициативу, творчество и применении в работе современных технологий, форм и методов труда.

- Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в соответствующем периоде (за месяц, квартал, 9 месяцев, календарный год). Размер премиальной выплаты зависит от наличия экономии по фонду оплаты труда работников и предельными размерами не ограничивается.

- Награды Учреждения (далее - награды) являются формой поощрения и морального стимулирования труда работников. Работники Учреждения могут награждаться Почетной грамотой учреждения, Благодарностью Учреждения, Благодарственным письмом Учреждения в соответствии с Порядком награждения.

- Работникам Учреждения выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными и памятными датами, профессиональными праздниками и памятными событиями за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- Максимальный размер премий в связи с празднованием юбилейной даты и памятного события – 100 процентов должностного оклада.

Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками, определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом абсолютные и относительные выплаты директору и работникам Учреждения должны быть одинаковыми.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Вопросы материального поощрения, депремирования рассматриваются на заседании балансовой комиссии Учреждения.

Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом директора Учреждения.

Работникам, проработавшим неполный рабочий год по уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премиальные выплаты в связи с юбилейной датой не выплачиваются работникам Учреждения, проработавшим в данном учреждении менее двух месяцев.

Размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Балансовой комиссии. Балансовая комиссия производит начисление выплат на основании протокола заседания Оценочной комиссии по результатам оценочных листов.

5.5. Минимальная размер оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации. В минимальный размер оплаты не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда.

5.6. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца - перечислять на лицевой счет работника в банке.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.7. Индексация заработной платы осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.8. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении

объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 месяцев.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан:

Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Заключать Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива.

6.4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения сторон трудового коллектива (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.6. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены трудового коллектива (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Знакомить под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.9. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

6.10. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 8.

6.11. Осуществлять обязательное медицинское страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

6.13. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N 7

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактике травматизма и профессиональной заболеваемости, работодатель обязуется:

- внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками.

Стороны пришли к соглашению, что совместно:

6.14. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

6.15. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации

6.16. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости:

- обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечивают режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством;
- информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, и полагающихся компенсациях;
- обеспечивают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- по заявлению беременной женщины, не привлекают ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью;
- обеспечивают выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

6.17. Организуют обучение специалистов и членов комиссии по охране труда.

Стороны совместно обязуются:

6.18. Вести пропаганду вопросов охраны труда, обеспечивать подразделения инструкциями по охране труда, наглядными пособиями по охране труда, приобретать нормативно-техническую литературу по охране труда, проводить «Дни охраны труда» и др.

6.18. Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии работников и обязательных требований в области охраны окружающей среды.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Учреждение несет материальную ответственность за вред причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Оказать разовую материальную помощь в размере одного минимального должностного оклада:

1. в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);
2. в случае смерти работника;
3. в связи с юбилеем (50 и 60 лет);
4. в связи с выходом на пенсию по возрасту;
5. на лечение работника (операция, послеоперационный период, тяжелое заболевание);
6. в связи со свадьбой работника;
7. с рождением ребенка;
8. материальная помощь к очередному отпуску в размере до двух должностных окладов при наличии экономии фонда заработной платы;
9. материальную помощь в равных долях на приобретение новогодних подарков, сотрудникам, имеющим детей в возрасте 14 лет (включительно).

8.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

8.3. Организовать для работников места для приема пищи.

8.4. Организовать подвоз за счет внебюджетных средств учреждения для работников проживающих в п.Арзинка, на работу в с.Василев-Майдан и с работы в п. Арзинка – ежедневно.

Время подвоза:

Отправка п. Арзинка – с. В.-Майдан: 06-00час., 07-40час., 18-00 час.

Отправка с. В.-Майдан - п. Арзинка: 06-30 час., 16-12 час., 18-30 час.

Дополнительно при организации дополнительных дежурств ответственных лиц в праздничные выходные дни осуществлять подвоз из п. Арзинка (отправка в 08:00 час.) до с. Василев-Майдан, из с. Василев-Майдан (отправка в 16:12 час.) до п. Арзинка

8.4. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в случае:

- а) бракосочетания - 3 дня;
- б) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- в) проводов сына в по призыву на обязательную службу в вооруженные силы РФ – 2 дня.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

