

Государственное бюджетное учреждение
«Сявский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «01» октября 2019 г. по «01» октября 2021 г.

Утвержден
на общем собрании работников
Протокол № 6
« 16» сентября 2019г.

Город Шахунья, р.п. Сява 2019г.

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» и другими федеральными и областными законодательными, нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается между Государственным бюджетным учреждением «Сявский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение, Работодатель), в лице исполняющего обязанности директора Бакисовой Ирины Петровны, с одной стороны и работники Учреждения, в лице Председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения (далее – ППО, Профком) Беляевой Ирины Сергеевны, уполномоченной представлять интересы всех работников, (далее - Работники) с другой стороны, именуемые далее стороны.

1.3. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон с целью решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положения Работников по сравнению с действующим законодательством, являются не действительными.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками Учреждения на основе достигнутых соглашений, взаимных интересов сторон.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением их на конференции Работников.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем проведения переговоров.

2. Права и обязанности сторон.

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ;

2.1.2. Вести с Работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. Поощрять Работников Учреждения за добросовестный и эффективный труд;

2.1.4. Требовать от Работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.1.5. Привлекать Работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Принимать меры по стабильной работе Учреждения;

2.2.2. Соблюдать нормы трудового законодательства;

2.2.3. Рассматривать представления представителя Работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.4. Предоставлять открытую информацию о хозяйственной деятельности Учреждения, совместно с профсоюзным комитетом один раз в квартал подводит итоги хозяйственной деятельности и социально-экономического развития Учреждения;

2.2.5. Оказывать содействие повышению квалификации Работников Учреждения;

2.2.6. Обеспечивать Работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.7. Сохранять за Работниками, признанными непригодными к выполнению своих прежних обязанностей по должности, вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний дневной заработок, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенности порядка исчисления средней заработной платы» на срок их переквалификации, но не свыше 6 месяцев, с целью использования их для работы в Учреждении;

2.2.8. Оказывать материальную помощь, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера;

2.2.9. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права Работников в расширении этих гарантий при наличии средств.

2.3. Работники Учреждения имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.3.2 Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.3.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работник обязуется.

2.4.1. Своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, требования и инструкции по охране труда, противопожарной охране, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;

2.4.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя;

2.4.4. Повышать качество обслуживания, создавать и сохранять благоприятную атмосферу среди Работников, уважать права друг друга;

2.4.5. При возникновении трудовых споров обратиться к руководителю структурного подразделения, при неудовлетворительном решении вопроса, далее по инстанции – профсоюзный комитет, комиссию по трудовым спорам, директору;

2.4.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5. Профком обязуется:

2.5.1. Содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

2.5.2. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в Учреждении;

2.5.3. Представительствовать от имени Работников – членов ППО (при наделении его полномочиями - от имени всех Работников) 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 организации (ст. 29 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

2.5.4. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

2.5.5. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование;

2.5.6. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда, способствовать решению задач по приведению в норму условий труда.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (Эффективного контракта), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор), (ст.58 ТК РФ).

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно, совместно с Профкомом, (ст.82 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.1. О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости представляются не менее чем за 3 месяца.

3.5.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально, не менее чем за два месяца.

3.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Учреждения;

- по соглашению с Работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных структурных подразделениях, в целом по Учреждению с уведомлением Работников не позднее, чем за два месяца;

- проводить сокращение штатов в первую очередь по вакантным должностям.

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

3.7.1. Использовать естественное сохранение рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, нарушителей трудовой дисциплины, увольнение Работников, имеющих постоянный доход);

3.7.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сохранении численности или штата Работников помимо лиц, указанных в статье 179, 261 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до возникновения права на пенсию);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- в семье которых один из супругов имеет статус безработного;

- Работники, в семьях которых воспитываются, находятся под опекой, дети - сироты.

3.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.9. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

4. Режим рабочего времени

4.1. Трудовой распорядок в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Для медицинского персонала (за исключением старшей медсестры), мойщика посуды, санитарок палатных, поваров, сторожей – сменный график.

4.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее: рабочий день начинается в 8 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут, в течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи (ст.108 ТК РФ) с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Согласно статье 113 ТК РФ работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные дни и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. Всем Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков на следующий календарный год, который утверждается директором Учреждения не позднее, чем за две недели до окончания текущего календарного года. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам Учреждения установлен продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск с согласия Работника может быть разделен на части. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- Работникам в возрасте до 18 лет.

4.8. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

4.8.1. за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) для следующих Работников:

- директору учреждения - продолжительностью 5 (пять) календарных дней;

4.8.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870):

- повар - продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- бракосочетанием Работника или детей Работника - 3 календарных дня;
- смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат) – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников (дедушка, бабушка) – 1 календарный день;
- рождением ребенка - 1 календарный день;
- проводами сына в армию – 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (учащиеся первых трех классов) 1 сентября -1 календарный день;
- родителям, имеющим детей старшего школьного возраста (учащиеся 11 классов), на последний звонок - 1 календарный день.
- Председателям выборных профсоюзных органов (не освобожденным от основной деятельности) Работодатель ежегодно предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, а также в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.11. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (263 ТК РФ).

4.13. Оплата отпуска Работника Учреждения производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенности порядка исчисления средней заработной платы».

5. Оплата труда.

5.1. Размер оплаты труда каждого Работника устанавливается Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера Работников Учреждения, которое утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель формирует фонд оплаты труда Работников учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда Работников учреждения по всем должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием.

5.3. Система заработной платы, размеры окладов, различного вида выплат установлены в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

5.4. Заработная плата Работника не должна быть ниже минимального размера оплаты труда при условии, что Работник отработал полный месяц (норму рабочего времени) и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133 ТК РФ).

5.5. Доплата за работу в ночное время с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут производится Работникам дома-интерната в размере 35% должностного оклада за каждый час работы в соответствии со статьей 154 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дня Работникам устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию Работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания увеличении объема работы, или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организации устанавливается доплата сверх минимального размера оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора, в пределах выделенного фонда оплаты труда, но не менее 25% тарифной ставки (оклада).

5.8. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера Работников Учреждения в пределах надтарифного фонда.

5.9. В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются:

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

5.10. Заработная плата выплачивается 3 и 18 числа каждого месяца Работнику на дебетовые карты Сбербанка платежной системы «МИР». При совпадении установленного для выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

5.11. Работодатель производит выдачу Работникам расчетных листов со структурой начисленной и удержанной зарплаты не позднее, чем за день до выдачи заработной платы под роспись.

5.12. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Работодатель обязан своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6. Охрана и безопасность труда.

6.1. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

6.1.1. необходимыми служебными и бытовыми помещениями, оборудованием, в соответствии с действующими нормами; на каждом рабочем месте здоровыми и безопасными условиями труда, соответствующими требованиям нормативных правовых актов, в том числе организовать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с САНПи Н 2.2.2/2.4.1340-03;

6.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.4. обучение и проверка знаний требований охраны труда Работников, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников организаций»;

6.1.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.6. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.7. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.8. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о результатах проверок по охране труда, обеспечение условия труда в соответствии с нормами;

6.1.9. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.1.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.11. расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.12. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.13. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

6.1.14. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.15. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

6.1.16. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.17. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.1.18. совместно с представителями профсоюзных организаций проводить проверку соответствия требованиям охраны труда на рабочих местах;

6.1.19. проведение ежедневных предрейсовых осмотров водителя;

6.1.20. своевременность прохождения технического осмотра транспортного средства;

6.1.21. внедрение, непрерывное совершенствование и повышение эффективности системы управления охраной труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда;

6.2.2. отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

6.2.3. немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, а также неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю;

6.2.4. проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда.

6.3. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда, способствует решению задач по приведению условий труда к нормам, установленным действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязан проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии, в соответствии утверждаемым на каждый год Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении

6.5. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем профсоюзной организации и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.8. Работодатель проводит следующие информационно-профилактические мероприятия по формированию у Работников культуры здорового образа жизни и противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа:

- проведение профилактических бесед, с привлечением специалистов медицинских учреждений;
- просмотр роликов;
- размещение информации на стендах;
- проведение спортивных мероприятий.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обеспечивает соблюдение правил и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- предоставляет Профкому и вышестоящим органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения;
- разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) Работников организации по вопросу подведения итогов выполнения Коллективного договора, собраний профсоюзной организации, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав Работников, хозяйственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с Работодателем, рассмотрения трудовых споров;
- при наличии письменных заявлений Работников;
- Работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников (ст. 370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставляет бесплатно ППО оборудованные помещения, средства связи, транспортное средство при необходимости для обеспечения их деятельности в интересах Работников;
- для первичной профсоюзной организации бесплатно производит множительные и машинописные работы.

7.2. Работодатель:

- выделяет оплачиваемое рабочее время (3 часа в неделю) для выполнения выборными органами первичной профсоюзной организации возложенных на них функций в интересах коллектива работников (ст. 374 ТК РФ);
- освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ)

7.3. Работодатель рассматривает и принимает решение с учетом мнения профсоюзного органа в установленном законодательстве порядке по следующим вопросам:

- принятие локальных нормативных актов;
- расторжение трудового договора с Работником, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение Работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.ст. 179-181 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 192-194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы, утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8. Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.

8.1. Договор заключается на период с 01.10.2019 года по 01.10.2021 год, вступает в силу и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового Договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. В случае изменения законодательных актов, соглашений, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условия труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для Работников Учреждения и выполнения других условий, предусмотренных прежним Коллективным договором.

8.4. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

8.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

8.8. ППО обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

8.9. ППО, подписавшая Коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки по исполнению положений Коллективного договора. Запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

8.10. Представители обеих сторон, заключившие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за неисполнение принятых обязательств в соответствии с действующим законодательством ст. 419 ТК РФ.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании Работников.

Исполняющий обязанности директора
Государственного бюджетного учреждения
«Сявский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

« ___ » _____ 2019г. И.П. Бакисова

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения «Сявский дом интернат
для престарелых и инвалидов»

« ___ » _____ 2019г. И.С.Беляева

ПРОТОКОЛ № 4

Общего собрания работников

ГБУ «Сявский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

16 сентября 2019 г.

Всего членов коллектива – 33 человека.

Присутствовало – 33 человека.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Избрали председателем собрания Бакисова И.П.

Секретарь собрания Соколова С.П.

Повестка дня:

1. Заключение коллективного договора.

Слушали:

По первому вопросу повестки дня выступила председатель собрания Бакисова И.П. которая сообщила, что коллективом работников и администрацией учреждения был разработан проект коллективного договора, и предложила заключить коллективный договор в предложенной редакции.

Голосовали: открытым голосованием – «за» (единогласно)

Постановили: Заключить коллективный договор в предложенной редакции.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания _____ (Бакисова И.П.)

Секретарь собрания _____(Соколова С.П.)