

10
"ЗАРЕГИСТРИРОВАН"

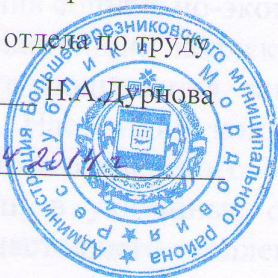
Регистрационный № 6

Администрация Большеберезниковского
муниципального района

Специалист отдела по труду

 Н.А. Дурнова

Дата 15.04.2014



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания системы
социальной защиты населения Республики Мордовия
"Большеберезниковский дом-интернат для
престарелых и инвалидов"

с 05 февраля 2014 г.

Подписи представителей сторон:

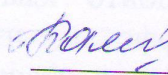
Директор



А.П.Акайкин



Председатель профкома

 Г.Ю.Каледина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, который устанавливает порядок регулирования трудовых и профессиональных отношений, а также согласования социально-экономических интересов работника и администрации.

1.2. Настоящий коллективный договор составлен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации и Республики Мордовия. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого, Мордовского трехстороннего, городского соглашений. В случае если в указанные соглашения будут внесены существенные изменения, стороны настоящего коллективного договора обязуются в 3-х месячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель ГБУСОССЗН РМ «Большеберезниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице представителя директора А.П.Акайкина, именуемый в дальнейшем РАБОТОДАТЕЛЬ и работники дома-интерната, именуемые далее РАБОТНИКИ, в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Калединой Г.Ю., именуемой в дальнейшем ПРОФКОМ.

1.4. Работодатель и Работники признают Профком полномочным представителем работников, имеющим право вести коллективные переговоры по вопросам оплаты и охраны труда, занятости, приема и увольнения, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны здоровья и социального страхования, подписывать коллективный договор.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников, однако члены профсоюза имеют в лице Профкома обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот.

1.6. Профком не несет ответственности за нарушение прав не членов Профсоюза, не уполномочивших их на представительство своих интересов и не перечисляющих взносов на счета профсоюзных организаций.

1.7. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в доме-интернате, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в

отношениях друг с другом. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

1.9.1. Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

1.9.2. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.9.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

1.9.4. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высококвалифицированного труда;

1.9.5. Своевременно выплачивать заработную плату, повышать ее уровень по мере роста квалификации работника;

1.9.6. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

1.9.7. Информировать трудовой коллектив о перспективах организации, финансовом положении, о структурной и кадровой политике.

ПРОФКОМ обязуется:

1.9.8. Способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзам методами;

1.9.9. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

1.9.10. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

1.9.11. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.9.12. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в организации в соответствии с законодательством.

1.10. В период действия настоящего коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками крайних мер их разрешения (забастовок).

При организации и проведении забастовок ответственность сторон устанавливается согласно законодательству Российской Федерации.

РАБОТНИКИ обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать эффективности производства, улучшению качества оказания медицинской помощи населению, улучшению статистических показателей работы дома-интерната;
- беречь имущество дома-интерната, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на диспансер соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Работодатель и Профком обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ НАЙМА.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

2.1. Согласовать с Профкомом порядок и дополнительные условия заключения и расторжения трудового договора.

2.2. Знакомить под роспись каждого работника с его трудовыми обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, режимом труда и отдыха, организацией и оплатой труда, коллективным договором и установленными льготами.

2.3. Предоставлять работникам равные возможности в реализации прав на труд в соответствии с законодательством, независимо от национальности, исповедуемой религии, пола, возраста.

2.4. Сохранять за работником место работы, должность, средний заработок на время приостановки работ на рабочем месте не по его вине, а вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда.

2.5. Уведомлять письменно профсоюзный комитет не менее чем за 2 месяца о намерении осуществлять изменения в структуре и форме управления, которые повлекут за собой увольнение работников или их временное освобождение от работы.

2.6. Обеспечить полную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.7. Привлекать работника только с согласия профсоюзного комитета и самого работника за дополнительную плату для выполнения работ вне рабочего времени или не оговоренных в перечне обязанностей.

2.8. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

2.9. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя в предусмотренных законом случаях, с предварительного согласия профсоюзного комитета. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

2.10. Предоставлять при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме оговариваемых в трудовом законодательстве, работникам, имеющим длительный стаж работы в дома-интерната (более 15 лет).

2.11. Прежде чем провести сокращение, предпринять следующие меры:

2.11.1. Предоставить работнику, с его согласия, работу с неполным рабочим днем;

2.11.2. Предложить работнику имеющиеся в наличии вакантные места для трудоустройства;

2.11.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении предоставлять свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

ПРОФКОМ обязуется:

2.12. Своевременно рассматривать вопросы, связанные с увольнением работников на заседаниях профкома.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

3.1. Производить оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и на основании «Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения Республики Мордовия "Большеберезниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов"».

3.2. Учитывать мнение Профкома при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.3. Включать председателя Профкома в состав тарификационной комиссии.

3.4. Обеспечить отражение в трудовых договорах Работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) условий оплаты труда, в том числе размеры базовых окладов, со всеми повышающими коэффициентами к ним, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний и сумме, подлежащей выплате.

3.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: аванс – 22 числа текущего месяца, окончательный расчет – 9 числа следующего месяца. Выплату

заработной платы осуществлять переводом на кредитную карту. В случаях, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне.

ПРОФКОМ обязуется:

3.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов республики, коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.8. Участвовать в разработке локальных нормативных актов диспансера, регламентирующих вопросы оплаты труда работников. Осуществлять контроль за их реализацией.

3.9. Рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.10. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

3.11. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам оплаты труда.

3.12. Своевременно информировать работников о новых законодательных актах по оплате труда.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

4.1. В учреждении установить:

- 30-часовая рабочая неделя (шестидневная рабочая неделя) с одним выходным днем для медицинских работников, работающих посменно;
- 36-часовая рабочая неделя (пятидневная рабочая неделя) с двумя выходными днями для медицинских работников, работающих ежедневно, библиотекаря, машинистов по стирке и ремонту спецодежды;
- 36- часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности;
- 40-часовая рабочая неделя для остальной категории работников.

4.2. В доме-интернате устанавливается сокращенная рабочая неделя для отдельной категории работников.

4.3. Обеспечивать конкретную продолжительность ежедневной работы, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профкома.

4.4. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте

до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, оплату производить пропорционально отработанному времени. Данное ограничение не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6.Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением существенных условий труда.

4.7.Устанавливать продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню на 1 час короче.

4.8.Предоставлять медицинским работникам 20-ти минутный перерыв для приема пищи в рабочее время непосредственно на рабочем месте. Прочему персоналу – продолжительностью 1 час с 13.00 до 14.00 часов, который в рабочее время не включается.

4.9.В учреждении устанавливается сменная работа – работа в две смены, так как длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (Статья 103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности на месяц, в котором указываются рабочие дни и продолжительность работы каждый день. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность смен по графику устанавливается так, чтобы каждый работник в течение месяца отработал установленную ему норму рабочего времени.

4.10.При сменной работе в смены с ночным рабочим временем (с 19 ч. Вечера до 8 ч. Утра) не включаются работники, которые не допускаются к работе в ночное время: беременные женщины и работники моложе 18 лет.

4.11.Женщины, имеющие детей до 3-х лет, могут привлекаться к работе в ночную смену только с их письменного согласия (Статья 259 ТК РФ).

4.12.Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия, и если работа им не запрещена медицинскими рекомендациями (Статья 96 ТК РФ).

4.13.Так как при работе оператора котельной не может быть соблюдена установленная (Статья 94 ТК РФ) еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (Статья 104 ТК РФ). Согласно данной статье продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не может превышать нормальное число рабочих часов. Рабочий период не может превышать одного года.

4.14.Расчетным периодом для определения размера отпускных будет фактический период работы в том случае, когда работник отработал в доме-интернате менее 12 месяцев.

4.15.Работодатель может принять решение о временной приостановке работы в организации. Под простым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного

характера (ч.3 ст.72.2 ТК РФ).

Приостановка работы происходит:

- по вине работодателя (капитальный ремонт, административное приостановление деятельности организации в силу различных нарушений и т.д.);
- по вине работника (нарушение правил техники безопасности, прогул, хищение материалов и др.);
- по обстоятельствам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя (погодные условия, стихийные бедствия, аварии или перебои в подаче воды, тепла, электроэнергии и т.п.).

Порядок оплаты работникам за период приостановки деятельности организации зависит от того, по чьей вине она произошла:

- по вине работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ч.1 ст. 157 ТК РФ);
- по вине работника - не оплачивается (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- причины, не зависящие от работодателя и работника – в размере не менее 2/3 должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ч.2 ст. 157 ТК РФ).

ПРОФКОМ обязуется:

- 4.16. Осуществлять контроль за соблюдением режима работы и отдыха.
- 4.17. Трудовой коллектив берет на себя обязанности соблюдать нормы поведения и правила внутреннего трудового распорядка».

5. ОТПУСК.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.1. Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (Статья 115 ТК РФ), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. Предоставлять работникам отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы в доме-интернате. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. За второй и последующие годы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (Статья 122 ТК РФ).

5.3. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (Статья 123 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работнику отпуск вне графика отпусков при предоставлении последнего путевки на санаторно-курортное лечение (реабилитационный период после инфаркта, после перенесенного туберкулеза и т.д.).

5.5. Предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии:

- за вредные условия труда;

- за ненормированный рабочий день;
- за работу с ПЭВМ более 50% рабочего времени;
- повару, работающему у плиты.

5.6. Суммировать при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. По согласованию Работодателя с Профкомом и работником дополнительные отпуска могут не присоединяться к основному, а предоставляться в осенне-зимне-весенний период работникам, имеющим основной отпуск в летнее время, и в летнее время работникам, имеющим основной отпуск в осенне-зимне-весенний период.

5.7. Учитывать, что по соглашению с работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.10. Представлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время работникам:

- имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающих ребенка до 14 лет;
- работающим пенсионерам.

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.

5.12. Предоставлять одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.13. Предоставлять для работников кратковременный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- бракосочетания – 3 рабочих дня;
- смерти супруга, детей, родителей, родных братьев и сестер - 3 рабочих дня;
- одному из родителей ребенка (1-4 классов) - 1 сентября;

При этом Работодатель имеет право потребовать от работника доказательства обоснованности предоставляемого отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.1. При наличии финансовых средств выделять необходимые денежные средства на мероприятия по охране труда.

6.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по улучшению и оздоровлению условий и охраны труда.

6.3. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работы не по его вине в организации, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда.

Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

6.4. Предоставлять уполномоченным лицам Профсоюза по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения ими обязанностей, предусмотренных Постановлением Минтруда РФ от 08.04.94 г. №30.

6.5. Разрабатывать нормативную документацию по охране труда с участием Профкома.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.7. Рассматривать предложения Профкома, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализуя их в согласованные сроки.

6.8. Проводить за счет средств дома-интерната обязательные периодические сан.минимумы работников.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.10. Контролировать состояние условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.11. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда не реже одного раза в пять лет.

6.12. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в доме-интернате и выполнение соглашения по охране труда.

6.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.14. Работодатель обеспечивает:

6.14.1. На каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;

6.14.2. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.14.3. Выделение средств на улучшение условий и охрану труда в соответствии с законодательством;

6.14.4. Обучение уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда и инженера по охране труда за счет средств страхователя в соответствии с пунктом 11 статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

6.14.5. Обучение и проверку знаний требований охраны труда всех работников в установленном порядке;

6.14.6. Уполномоченных (доверенных лиц) и членов комитета (комиссии) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

6.14.7. Проведение профилактических мер по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний на производстве.

6.14.8. Своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.14.9. Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.