

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

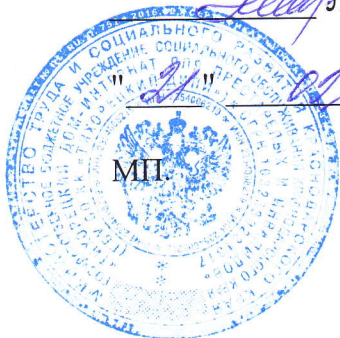
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «ТИХОРЕЦКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»

на 2020-2023 годы

От работодателя:

Землезина Л.И. Землезина

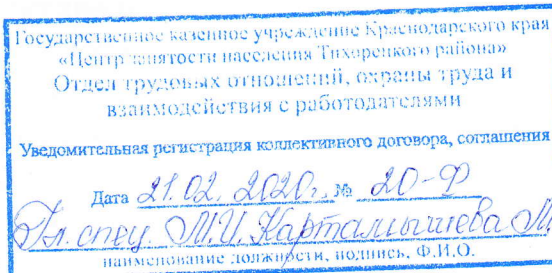
21 2020 г.



От работников:

С.А. Вишневская С.А. Вишневская

21 " феврале 2020 г.



Принят на общем

собрании работников

Протокол от "06" февраля 2020 г. № 18

1. Общие положения

1) Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов».

2) Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице руководителя Землезиной Людмилы Ивановны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Вишневецкой Светланы Анатольевны, представляющей интересы работников.

3) Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее-ТК РФ), Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников (независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, режима занятости).

4) Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

5) Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

Стороны согласились о нижеследующем:

6) Работодатель обеспечивает эффективное руководство организацией, выполнение обязательств перед трудовым коллективом, высокую степень организации труда и производства, соблюдение законодательства Российской Федерации, а также уважение и соблюдение прав коллектива в целом и отдельных работников.

7) Работодатель не реже одного раза в год информирует трудовой коллектив о производственно-экономическом положении организации.

8) Работодатель принимает меры к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости предотвращения случаев возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9) Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями.

2. Трудовой договор

Понятие трудового договора

1) Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1), действующие в учреждении.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2) Трудовые договора могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3) Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4) Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Заключение трудового договора

5) Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет.

6) Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой (с подписью работника о вручении) хранится у работодателя.

7) Прием на работу оформляется приказом. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

8) При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной

форме не позднее чем за три дня с указанием причин. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Изменение трудового договора

9) Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Прекращение трудового договора

10) Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

11) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

12) Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ТК РФ.

13) Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным ТК РФ.

14) Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

3. Оплата и стимулирование труда

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни была дискриминация при установлении и изменении условий труда.

1) Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (приложение 2 к настоящему договору),

Положением о материальном стимулировании работников (приложение 3 к настоящему договору).

2) Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3) Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 06 и 21 числа (за II-ую и I-ую половины месяца соответственно) в месте выполнения им работы.

4) Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже тарифной ставки за фактически отработанное время.

5) Заработная плата на основании письменного заявления работника может перечисляться на указанный расчетный счет в банке.

6) При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7) При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8) При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4. Дополнительные гарантии и компенсации предоставляемые работникам за счет прибыли работодатель предоставляет работникам:

1) Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работников учреждения:

рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;

несчастным случаем, его смертью, смертью родителей, детей, супруга (по заявлению работника или близкого родственника (в случае смерти работника) и при предоставлении свидетельства о смерти);

при утрате личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия и т.п. (по заявлению работника и при предоставлении соответствующих документов из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома представительного органа работников).

Кроме случаев, перечисленных в пункте 1) (Единовременная материальная помощь) по решению руководителя может выплачиваться дополнительная материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

2) Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате 50, далее каждые 5 лет, а также к профессиональному празднику, при уходе на пенсию.

3) Выплачивает единовременное денежное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста.

в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома представительного органа работников).

4) Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5) О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6) По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 2-х раз. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

7) Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

8) В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводы детей в ряды вооруженных сил – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9) Работодатель обеспечивает:

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г. № 125-ФЗ.

10) Статьями 165-188 ТК РФ помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки компенсация за проживание производится в размере, не превышающем стоимость одноместного номера и возмещается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. (Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, статья 168.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.) трудового кодекса Российской Федерации;

- при исполнении общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

11) Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании письменного распоряжения работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, исходя из заработной платы за текущий месяц.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение месяца. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть 2 ст.153 ТК РФ). Предоставление работнику дополнительного дня отдыха должно производиться по письменному приказу работодателя.

12) Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

13) Предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения специалистам, работающим и проживающим в сельских населённых пунктах.

5. Условия и охрана труда работников

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1) Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель обеспечивает:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

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

проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотра (приложение 9);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда и другим уполномоченным органам, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзо-

ра и контроля, органов социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

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

2) Обязанности работника в области охраны труда:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

3) Вновь поступающие в учреждение работники допускаются к работе только после прохождения:

вводного инструктажа;

первичного инструктажа на рабочем месте;

стажировки на рабочем месте.

4) Работодатель обязан повседневно следить за соблюдением работниками правильных и безопасных приемов работы, выполнением инструкций, применением предохранительных приспособлений, спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

5) Работодатель обеспечивает в соответствии с нормами работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Перечень должностей и профессий работников, обеспечиваемых бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты с указанием их вида и срока носки (приложение 7).

6) На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам сертифицированные моющие и смывающие средства (приложение 5).

7) Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

8) Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (7 кг - в течение смены, 10 кг- подъем не более 2 раз в час).

9) Работодатель гарантирует предоставление женщинам льгот, предусмотренных ТК РФ.

10) Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

11) Ежегодно работодателем разрабатываются мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

12) Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников учреждения в соответствии с Положением о защите данных работников (приложение 4).

6. Заключительные положения

1) Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

2) Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем каждый год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

3) Первичная профсоюзная организация содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

4) Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.