

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
Калужской области
«МОСАЛЬСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ
ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»

на 2019-2021 годы

Прошел уведомительную регистрацию

в администрации МР «Мосальский район»

Регистрационный номер 3 от «26» 12 2018 г.

нат. медико
(должность)

[подпись]
(подпись)

Умникова А.Г.
(расшифровка подписи)

г.Мосальск,
2018 г.

Коллективный договор

г. Мосальск

« ____ » _____ 2018 г.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1. Общие положения

1.1. Сторонами Договора являются:

ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице директора Баева Аркадия Петровича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем **Работодателем**, с одной стороны, и **Работники** ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице профсоюзной организации работников государственных учреждений Мосальского района, являющейся законным представителем работников ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов», именуемые далее – **Работниками**, с другой стороны, совместно именуемые – «Стороны».

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения независимо от членства в профсоюзе.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на банковскую электронную карточку работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

2.2. Все надбавки к должностному окладу и иные выплаты устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

2.3 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка.

2.4. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

2.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Калужской области.

2.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других) работнику производятся соответствующие доплаты к должностным окладам в размере, установленном действующим законодательством и локальными правовыми актами.

2.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или времени в зависимости от выполненного им объема работ.

2.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

2.10. Работодатель устанавливает систему премирования Работников, в которой учитывается:

а) качество и результативность выполняемых работ по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности труда; выполнение особо важных и срочных работ по итогам оперативного и качественного выполнения поручения руководителя по организации и проведению ответственных мероприятий;

б) отсутствие нарушений производственной дисциплины (замечание, выговор), правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, производственной санитарии, причинения ущерба, невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов.

2.11. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

3. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением (предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (замена по заявлению работника части отпуска сверх 28 календарных дней денежной компенсацией);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В случае направления в служебную командировку на территории Российской Федерации работнику возмещаются:

- а) расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- б) расходы на выплату суточных - 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (с учетом определенных ограничений).

4. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения 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 в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни 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.

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

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.5. 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, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение 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, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

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

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

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

4.7. При увольнении работников – членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан запросить согласие на увольнение выборного органа первичной профсоюзной организации и придерживаться его.

4.8. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5. Рабочее время

5.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а так же работа по сменам.

5.4. Продолжительность работы при сменном режиме (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, санитарка, медицинская сестра, санитарка (буфетчица), уборщик помещений), в том числе время начала и окончания ежедневной работы, определяется графиками сменности, утверждаемые Работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц (не более 12 часов в смену по основной занимаемой должности).

5.5. Для медицинских работников (заведующий отделением – врач-хирург, средний и младший медицинский обслуживающий персонал), а также для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя.

5.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.8. Для работников, работающих по сменам, Работодателем применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год в пределах установленной законом нормы рабочего времени, определенной производственным календарем.

5.9. Социальным работникам отделения социального обслуживания на дому с неполной нормой нагрузки продолжительность рабочего времени (неполное рабочее время) устанавливается в соответствии с фактическим предоставлением услуги (благоустроенный сектор/неблагоустроенный сектор) и количеством получателей социальных услуг.

5.10. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины; Работника - родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Время отдыха

6.1. Работникам учреждения при пятидневной рабочей неделе, кроме работающих по сменам, предоставляется два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

6.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляется работникам учреждения с 13.00 до 14.00 часов. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

6.3. На работах (сменах), где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенной комнате. Время приема пищи и отдыха работника в течение смены определяется по договоренности между работником и работодателем. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

6.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно графику отпусков, который утверждается работодателем, с учетом мнения работников.

Количество сотрудников, одновременно уходящих в отпуск должно определяться без ущерба для функционирования учреждения.

6.5. График отпусков должен утверждаться Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен, как для работодателя, так и работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен приказом работодателя под роспись. Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

6.6. Изменение в график отпусков допускается в силу производственной необходимости или при предоставлении работниками документов и аргументов, определяющих необходимость переноса сроков отпусков.

6.7. По соглашению Сторон разрешается разбивка отпуска на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах в вредных и (или) опасных условиях труда.

6.8. Оплата отпуска производится не менее чем за три рабочих дня до его начала.

6.9. Нерабочие праздничные дни, установленные ст.112 ТК РФ, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

работники в возрасте до 18 лет;

женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
мужья в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации;

работники, которые были отозваны или отпущены в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год;

лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску;

лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе;

инвалиды войны;

граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 г. №1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

участники Великой Отечественной войны и ветераны боевых действий на территориях других государств, ветераны труда и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда";

лица, работавшие в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог;

герои СССР, Герои России, полные кавалеры ордена Славы

герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы

лица, награжденные знаком "Почетный донор России";

граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

работникам, имеющим 3 и более малолетних детей в возрасте до 12 лет (Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360-ФЗ).

Работник обязательно должен представить работодателю документы, подтверждающие право на использование отпуска в удобное время (это может быть удостоверение, внешнему совместителю следует принести с основной работы справку о предоставлении отпуска с определенной даты).

6.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с работодателем.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом учреждения.

6.13. Для некоторых категорий работников предоставляются удлиненные отпуска:

- для инвалидов – не менее 30 календарных дней;
- для несовершеннолетних – не менее 31 календарного дня.

6.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – *до 35 календарных дней в году;*
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – *до 14 календарных дней в году;*
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - *до 14 календарных дней в году;*
- работающим инвалидам – *до 60 календарных дней в году;*
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – *до пяти календарных дней.*

6.16. Помимо отпусков, предусмотренных законодательством РФ, локальными правовыми актами учреждения, работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс) – 1 день в День знаний (1 сентября);
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы сына в Армию – 2 календарных дня.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных замечаний.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

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

7.1.5. 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 знаний требований охраны труда.

7.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих 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.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

7.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.12. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

7.1.14. Установление оптимальных и допустимых микроклиматических условий в служебных помещениях в соответствии с Санитарными нормами и нормами СанПиН 2.2.4.548-96, утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 г. № 21, в том числе сокращение рабочего дня до 6 часов, введение дополнительных перерывов в работе.

7.1.15. Выполнение предписаний должных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

7.1.16. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работника.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. В случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга, ему возмещается ущерб в объеме и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.4. В случае гибели работника при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга семьям погибших предусматривать выплату единовременного денежного пособия в соответствии с законодательством РФ.

7.5. Осуществлять в установленном законом порядке компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи, пострадавшим при несчастных случаях на производстве, в соответствии с законодательством РФ.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности) предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

8.1.1. Выплату материальной помощи работникам:

- а) в случае смерти (гибели) близких родственников (муж, жена, дети, родители) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере одного оклада;
- б) при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году (в случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части один раз при предоставлении любой из частей отпуска) в размере не более одного оклада;
- в) в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) в размере одного оклада;
- г) в иных случаях, при предоставлении обосновывающих документов.

8.1.2. Единовременную поощрительную выплату:

- а) юбилярам (50, 55 лет (для женщин), 60 лет и далее каждые пять лет) - в размере одного оклада;
- б) в связи с профессиональным праздником (Днем социального работника) – 50 процентов оклада;
- в) работникам, состоящим в реестре работников социальной службы более одного года – 1/2 оклада.

8.1.3. Выплату работникам за наличие государственных наград - 700 рублей в месяц.

8.1.4. Выплату за присвоение почетного звания Российской Федерации в размере 1000 рублей в месяц.

8.1.5. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

Порядок и условия предоставления указанных социальных гарантий и компенсаций определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

8.1.6. Обеспечение социальной защиты труда женщин и материнства в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

8.1.7. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

9. Содействие занятости работников, дополнительные гарантии для работников, увольняемых и уволенных при сокращении штата или численности

9.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство),

результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

9.2. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему выходное пособие и иные выплаты в порядке и размере, предусмотренном законодательством о труде.

9.3. Работникам, увольняемым по сокращению штата или численности работников, работодатель предлагает любую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

9.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о реорганизации или ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

9.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

9.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, в течение года имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при условии соответствия их квалификации.

10. ПРОФСОЮЗ

10.1. Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: оборудование, помещения, транспортные средства, средства связи.

10.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.3. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников.

10.4. Права, обязанности, ответственность профсоюза установлены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.5. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. На время участия в указанных мероприятиях за работниками сохраняется средняя заработная плата.

10.6. Расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюза.

10.7. Работодатель обязуется выделять профсоюзу денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере определенном соглашением сторон.

11. Заключительные положения

11.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

11.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

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

11.7. 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.

11.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.11. 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.

11.12. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.13. Действие договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвующих в коллективных переговорах.

11.14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

Перечень приложений к Договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Коллективный договор подписали:

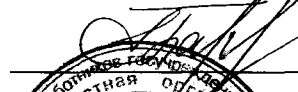
От Работодателя:

Директор ГБУ КО «Мосальский дом-интернат для престарелых и инвалидов»


А.П.Баев
2018 г.


От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной организации профсоюза
работников госучреждений
Мосальского района


Е.Н.Паршутина
2018 г.
