

Коллективный договор

КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов»

На 2018-2021 год

Директор КГБСУСО «Алтайского дома-интерната малой вместимости для престарелых и инвалидов»
С.К. Плешков

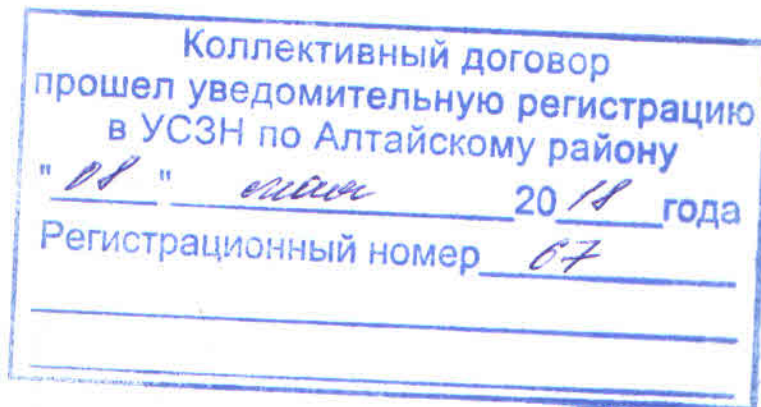
« » 2018 года

М.П.



Председатель профсоюзного комитета дома-интерната
Н.В. Бачурина

« » 2018 года



Директор КГКУ ЦЗН Алтайского района

С.В. Житников

М.М. Житников

М.П.



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов», в лице их представителей. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов», в лице их представителей. Представитель работников – Бачурина Наталья Владимировна - *председатель первичной профсоюзной организации*, представитель работодателя – Плешков Сергей Константинович – директор дома-интерната, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов».

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя *ежегодно* информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Представители работников имеют право также вносить свои изменения по этим вопросам в профсоюзный комитет организации.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.1. Продолжительность рабочего составляет 40 часов в неделю- для мужчин;
36 часов в неделю для женщин.

Для уборщиц и работников пищеблока устанавливается сменная работа.

2.2. Ежедневная норма работы: для женщин - 7 час. 12 минут;
для мужчин - 8 час. 12 минут.

Начало рабочего дня для женщин- с 9-00 часов, конец рабочего дня для женщин - 17ч.12минут, кроме работающих по сменам.

Начало рабочего дня для мужчин - с 8 часов 30 минут, конец рабочего дня для мужчин-17ч.42минуты.

2.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

2.4. Для уборщиц ночное время считается с 22ч. до 06ч.

2.5. Для поддержания порядка в доме-интернате организуется дежурство сотрудников в праздничные и выходные дни. График дежурств составляется и утверждается директором дома- интерната.

2.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих в режиме сокращенного либо неполного рабочего времени, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.7. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) (ст. 102 ТК РФ).

3. ВРЕМЯ отдыха

3.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час (60 минут). Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

- 3.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.
- 3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 (дней).
- 3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 3.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).
- 3.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:
- работникам моложе 18 лет;
 - женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
 - одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
 - участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
 - по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- 3.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:
- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;
- 3.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
 - за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 1 или в Правилах внутреннего трудового распорядка)
- 3.9. Работник имеет право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы) в связи:
- со свадьбой работника - 3 дня;
 - свадьбой детей - 3 дня;
 - смертью близких родственников - 3 дня;
 - рождением ребенка - 1 день;
 - переездом на новое место жительства - 1 день;
 - в связи с непредвиденными обстоятельствами - 1 день;
- 3.10. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, 1-5 класс, предоставляется 1 календарный день - 1 сентября для сопровождения ребенка в школу.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списком сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего обучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 18 лет;
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- работникам, проработавшим у работодателя более 5 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 3 года до ухода на пенсию);

4.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 81 ТК РФ).

4.3. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей) [12837-45 руб.]:

- должностные оклады установлены согласно Постановления Алтайского края от 23.10.2017г. №375 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений»

5.2. Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады), согласно Постановления Администрации Алтайского края.

5.3. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Правительства РФ.

5.4. Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать в соответствии с положениями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Правительства РФ.

5.5. Работникам в пределах средств, на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонализированная доплата.

5.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

5.5.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными актами Главалтайсоцзащиты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

5.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ.

В целях определения размера данных выплат руководителем учреждения проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, разрабатывается и реализуется программа действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

5.5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового Кодекса РФ. Размер коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

5.5.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со ст.ст. 149 – 154 Трудового Кодекса РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час работы, не менее 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет до 50% часовой тарифной ставки, оклада за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

5.5.6. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам и руководителям учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Главалтайсоцзащитой. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

5.5.7. В тех случаях, когда размер заработной платы работников учреждения в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонафицированная до-

плата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника учреждения и выполнения им работ той же квалификации.

При установлении персонифицированной доплаты необходимо учитывать дифференциацию в оплате труда в зависимости от квалификации работников и сложности работ.

(ст. 147 ТК РФ)

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере не менее 50 %.

5.7. Производить доплату за стаж работы в системе социальной защиты населения

- от 3 до 5 лет - 20% должностного оклада;

- свыше 5 лет - 30% должностного оклада.

Врачам (в том числе врачам-руководителям, заместителям руководителей, заместителям руководителя по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности:

при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже непрерывной работы от 5 до 7 лет – 45 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже непрерывной работы свыше 7 лет – 60 процентов оклада (должностного оклада).

5.8. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ *(ст. 152, 153 ТК РФ)*.

Работникам за работу в нерабочие праздничные дни производится оплата в размере: двойном *(ст. 153 ТК РФ)*.

5.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере

50 % тарифной ставки (должностного оклада), но не ниже размеров, установленных Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений *(ст. 154 ТК РФ)*.

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере *не менее двух третей средней заработной платы работника*.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере *(не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя)*.

5.11. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании положения об оплате труда КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов» (приложение № 2)

5.12. Выплачивать поощрительные выплаты по итогам работы за год в соответствии положения об оплате труда КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов» и ежемесячную надбавку за выслугу лет, согласно положения об оплате труда КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов» (приложение № 2)

5.13. Из фонда оплаты труда работникам и руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании положения об оплате труда КГБСУСО «Алтайский дом-интернат малой вместимости для престарелых и инвалидов» (приложение № 2)

5.14. Выплачивать районный коэффициент к заработной плате 1,15%, согласно Постановления №1631 от 27. 12.1997г. РФ

5.15. Зарботную плату выплачивать «_1_» и «_15_» числа каждого месяца. Не допускать выплату заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

5.16. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

5.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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).

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель принимает меры по созданию в организации здоровых и безопасных условий труда (статья 212 Трудового Кодекса РФ).

6.2. Работодатель и Профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимом труда и отдыха, предусмотренных норм со-

циально-бытового обслуживания, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (статья 220 Трудового кодекса РФ).

В течении времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. Работодатель по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Увеличение оплаты труда мед.персонала, согласно постановлением Администрации Алтайского края от 27.02.2013 № 95 утвержден План мероприятий «дорожная карта» «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Алтайского края (2013-2018 годы)».

7.2. Ежегодно обеспечивать проведение диспансеризации и проводить другие мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3. Содействовать Профкому в организации спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий для работников и членов их семей в нерабочее время (не реже 1 раза в месяц) либо в выходные дни, обеспечивать доставку работников к месту проведения мероприятий служебным транспортом.

7.4. Работодатель способствует организации питания работников в обеденное время, для работников не пользующихся столовой организовать места для приема пищи.

7.5. Обеспечивать рабочие кабинеты источниками освещения, дающими равномерное освещение рабочих мест без бликов на экранах мониторов, по мере необходимости.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нор-

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

III. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

III.1. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

III.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 год(а) (не более 3-х лет), вступает в силу со дня подписания сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока действие коллективного договора продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий, но не более, чем на три года.

III.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

III.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (либо в порядке, установленном коллективным договором).

III.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

III.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

III.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

III.7. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

III.8. Принимают меры по актуализации содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.