

Представитель работодателя
Директор БУ ВО
«Садовский дом-интернат»



А. И. Черноухов

20 ____ г.

Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации

Н. П. Палихова

« ____ » ____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012 – 2014г.г.

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ «САДОВСКИЙ
ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ»

Принят на общем собрании
(конференции) работников
БУ ВО «Садовский
дом-интернат»
«28» декабря 2011 года



Бюджетное учреждение Воронежской области
Специальный листок-интернат для престарелых и инвалидов

Протокол, подтверждающее, в соответствии с
19 (Деятельность) листов

Директор БУ ВО «Специальный листок-интернат»

А. И. Чернышков

[Handwritten signature]

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Воронежской области «Садовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора БУВО «Садовский дом-интернат» Черноухова Александра Ивановича, именуемый далее «Работодатель»;

работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, председателя первичной профсоюзной организации, Палиховой Натальи Павловны, именуемый далее «Выборный профсоюзный орган».

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

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда» (приложение № 1) являющееся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда работников учреждения».

2.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и

выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда.

2.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам);

- Уход за лежачими больными (отделения милосердия)	25%
- МедсестраФТК	30%
- Электрогазосварщи	30%
- Остальные категории работающих	15%

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 50% оклада (должностного оклада).

2.6. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее 100% оклада (должностного оклада) в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- За высокие достижения в труде,
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за напряженность в труде.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года приказом по учреждению, с согласованием профсоюзного органа и на основании представления руководителя структурного подразделения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавки устанавливаются на 10-20% ниже размера надбавки руководителя за работу, направленную на развитие учреждения и напряженность в труде, утвержденной приказом Департамента труда и социального развития Воронежской области.

2.7. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50% оклада (должностного оклада).

2.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работы производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в

размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.11. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

2.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Конкретные виды и размеры стимулирующих выплат устанавливаются для каждого работника персонально. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных; - работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премирование осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1. Премирование работников бюджетного учреждения по итогам работы за квартал производится руководителем бюджетного учреждения в размере до 100% месячной тарифной ставки (оклада) с установленными доплатами и надбавками согласно утвержденному штатному расписанию.
2. Премия по итогам работы за квартал не начисляется на доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, доплаты за работу в ночное время и праздничные дни, надбавки за напряженность в труде.
3. Премирование по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время в расчетном периоде, а также за период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительных отпусках, время обучения работников учреждения, направленных на переподготовку или повышение квалификации.
4. При премировании по итогам работы за квартал учитывается образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и ответственных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, к Международному женскому дню, Дню защитника отечества, профессиональным праздникам, Дню соцработника, Дню пожилых людей, и т.д.

При премировании по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качество, своевременность и полнота подготовки отчетности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

Оказание качественной медицинской помощи престарелым и инвалидам:

- отсутствие инфекционных заболеваний, ОРЗ, гриппа, желудочно-кишечных инфекций
- снижение соматической заболеваемости
- отсутствие несчастных случаев, травм, отравлений
- отсутствие педикулёза
- число профилактических и текущих осмотров врачами учреждения, число диагностических и лечебных процедур
- число профилактических осмотров в порядке специализированной диспансеризации;

Соответствие санитарного состояния и оборудования жилых помещений, пищеблока, прачечной, подсобных помещений, санузлов установленным санитарным правилам и нормам;

Выполнение плана противоэпидемических и оздоровительных мероприятий;

Регулярность профилактических осмотров персонала стационарного учреждения;

Проведение санитарно-просветительной работы;

Организация рационального питания:

- выполнение натуральных норм питания
- организация диетического питания, столов здоровья
- соответствие калорийности продуктов питания установленным нормам;

Привлечение проживающих к общественно-полезному труду;

Проведение культурно-массовой работы в учреждении;

Отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания, питания и ухода за проживающими;

Активное участие в работе подсобного хозяйства;

Создание нормального теплового режима;

Постоянная техническая готовность транспорта и других технических средств, обеспечивающих жизнедеятельность учреждения.

ПОНИЖАЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- Не выполнение приказов, распоряжений, постановлений вышестоящих органов, а также приказов и распоряжений директора дома-интерната - 100%

- Не соблюдение правил внутреннего распорядка, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины - от 10% до 30%
- Нарушение сроков представлений бухгалтерской и оперативной отчетности - 50%
- Не соблюдение правил техники безопасности - 10%
- Не соблюдение чистоты рабочего места, содержание техники и оборудования в плохом состоянии - 20%
- Не соблюдение культурного обслуживания, грубое отношение с проживающим и между персоналом - от 30% до 50%
- Не соблюдение сохранности материальных ценностей дома-интерната - 100%
- Использование оборудования, техники в личных целях - 100%
- Распитие спиртных напитков на рабочем месте, прогул, управление транспортом в нетрезвом виде - 100%

1. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к летнему оздоровительному периоду;

подготовке объектов к зиме;

устранение последствий аварий;

подготовке и проведении мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов.

Размер премии конкретному работнику определяется в зависимости от средств, которые могут быть направлены на премирование по вышеперечисленным видам премии из экономии по фонду оплаты труда за отчетный период. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Премия по итогам работы может быть снижена в случае наличия дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников.

2. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета, результаты ревизии.

3. Решение о премировании принимается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом.

4. Премирование руководителя учреждения производится по представлению оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнение обязанностей предусмотренных трудовым договором и результатам оценки деятельности учреждения в целом руководством Департамента труда и социального развития.

5. Работникам, уволившимся в отчетный период (месяц, квартал) по инициативе администрации (п. 5-11 ст. 81 ТК РФ) или по собственному желанию, премия не выплачивается, кроме случаев увольнения по собственному желанию в связи:

- с переводом мужа или жены на работу в другую местность;
- переездом в другую местность;
- болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке)
- необходимостью ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами 1 группы
- выходом на пенсию по инвалидности или по старости
- уходом за детьми в возрасте до 14 лет (для женщин).

2.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3-х окладов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы по оказанию социальных услуг населению, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, устанавливается приказом директора на определенный период времени в течение календарного года с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу (должностному окладу) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.14. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц 23 числа и 8 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет каждого работника учреждения, открытого в Центрально-Черноземном банке СБ РФ, за счет работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

2.16. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

2.17. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Считать приостановку работы в случае несвоевременной выплаты заработной платы (более 15 дней) простоем по вине работодателя с оплатой времени приостановки из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя.

3.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. Выборный профсоюзный орган обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или

штата учреждения и добросовестно работавших в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа (приложение № 2).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для медицинских работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведенном для этой цели месте.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Отдельным категориям работников могут предоставляться дополнительные выходные дни с сохранением полной оплаты труда:

- беременным женщинам - один день в месяц;

5.6. Стороны пришли к соглашению об установлении: перечня работ, на которых вводится суммированный учет рабочего времени: согласно Правилам внутреннего трудового распорядка - Приложение № 3

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12-00 часов до 13-00 часов.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за ненормированный рабочий день (согласно Приложению № 5).

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

В случае если отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, исполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работников оплачивается как сверхурочная работа.

5.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.10. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей - инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких - 2 календарных дня.

5.14. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем

5.15. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

- участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам, до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году
- родственникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок по заключению органов здравоохранения

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно Приложению № 4.

6.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей Сертификацией работ по охране труда в учреждении.

Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

6.1.3. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному.

6.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия: оборудованные помещения для отдыха, увеличение продолжительности ежегодного отпуска.

6.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа в количестве 3-х человек.

Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

6.6. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 15 января.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что за счет экономии по фонду оплаты труда, оказывается материальная помощь работникам:

- в связи с уходом в ежегодный отпуск,
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель, в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), обязуются:

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

7.3. Работодатель обеспечивает бесплатную доставку работников учреждения на работу и обратно Служебным транспортом.

Время отправления – 7-00 часов.

Место сборного пункта: п.г.т. Анна и по пути следования в учреждение.

Маршрут следования: с. Садовое – п.г.т. Анна – с. Садовое.

7.5. Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодежью, привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом обязуется - организовывать спортивные мероприятия.

7.6. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предоставляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

8.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте

- безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы

- освобождать от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, а не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборного профсоюзного органа и его выборных органов, а также проводимых ими мероприятиях

- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

8.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются два раза в год проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок, один раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции работников.

9.4. Выборный профсоюзный орган для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
 - запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;
 - при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
 - имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору на 2012 – 2014 г.г.

1. Положение по оплате труда;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Нормы бесплатной выдачи спецодежды по перечню профессий и должностей;
4. Соглашение по охране труда;
5. Дополнительные отпуска.