

Коллективный договор

ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и
труда

на 2019- 2022 годы

Утвержден на общем
собрании работников
(протокол от 02.12.2019 г. № 2)

2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами коллективного договора являются представители работников учреждения, избранные по решению общего собрания работников учреждения от стороны работников в составе комиссии по ведению коллективных переговоров по разработке коллективного договора, его заключения, внесения изменений и дополнений, контроля за его выполнением (далее -Представители работников) в лице специалиста по социальной работе Андрейчук Любовь Викторовны, психолога Соколовой Маргариты Александровны, делопроизводителя Федоровой Ирины Юрьевны и работодатель в лице директора Ленского Владимира Анатольевича.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 02.12.2019 года (с момента подписания сторонами) и действует по 01.12.2022 года.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и представителей трудового коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональный и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления представителей трудового коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Предмет договора

2.1. Предметом 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.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными и нормативными актами ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда и трудовым договором.

3.2. Стороны договора исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда (**Приложение 1**) (далее – ПВТР), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и договором.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения установлены Положением об оплате труда работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда (**Приложение 2**).

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с положением об оплате труда работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда. Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников определяются трудовыми договорами.

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда (**Приложение 11**).

4.2.5. Юбилерам (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) производить единовременную выплату материальной помощи в соответствии с Положением о материальной помощи работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда (**Приложение № 3**).

4.2.6. Выплачивать заработную плату работникам 14 числа каждого месяца и аванс 29 числа каждого месяца.

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

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее, чем за день до выдачи заработной платы.

4.2.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.10. Сохранять место работы (должность) и средней заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с действующим законодательством.

4.2.11. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.12. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.13. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.14. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) в размере 50% должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:

- с классом вредности 3.1 – 8% тарифной ставки или должностного оклада;

- с классом вредности 3.2 – 8% тарифной ставки или должностного оклада;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – по соглашению сторон;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки или по другим причинам) – не менее 10% оклада по совмещаемой должности (профессии), в зависимости от времени и объемов выполняемых работ;

- за сверхурочные работы:

за первые два часа работы - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере;

- за стаж работы в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008 года №341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и признании утратившим силу постановлений Администрации области от 19.12.2006 №312-а»;

- молодым специалистам в возрасте до 30 лет, впервые поступившим на работу или имеющим стаж по специальности менее 5 лет, после окончания среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка в размере 30 процентов должностного оклада, сроком на первые 5 лет работы в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008 года №341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и признании утратившим силу постановлений Администрации области от 19.12.2006 №312-а».

4.4. Гарантии и компенсации:

4.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

4.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие

государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

4.4.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством.

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий (в соответствии со ст. 180 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

Считать критериями массового высвобождения работников государственных учреждений:

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией учреждения;

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве:

 - 25 и более человек – в течение 30 календарных дней;

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов предоставления услуг при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- отказ от совмещения должностей (профессий), ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.6. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.6.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повышения квалификации по своей специальности.

5.6.2. Разработать «План повышения квалификации кадров», являющийся неотъемлемой частью договора (**Приложение 4**).

5.6.3. Закреплять мастеров-наставников за учениками и малоквалифицированными работниками для их обучения.

5.6.4. Обеспечивать работнику, прошедшему повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

5.6.5. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение однотипных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для медицинских работников в соответствии со ст. 350 ТК РФ – не более 39 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

6.4. Согласно ТК РФ устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя по просьбе:

- беременных женщин;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (допускается дополнение списка).

6.5. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с представительным органом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного квартала. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

6.7. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

6.8. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

6.10. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

6.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда является приложением к договору (**Приложение 5**).

6.12. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.14. Отзыв работника из отпуска 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
 - женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
 - работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев (ст. 122 ТК РФ);
 - мужа в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.
- Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК РФ);

- работники, которые были отозваны из отпуска 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 (ст. 125 ТК РФ);
- работники, совмещающие работы с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску (ст. 177 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах);
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Закона о донорстве);
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения,

испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (ст. ст. 14 - 22 Закона о Чернобыле).

6.16. Работнику предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, а также в иных случаях по согласованию с работодателем.

6.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда (**Приложение 6**).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, составляет 14 календарных дней на основании ст. 117 ТК РФ, трудового договора, Отраслевого соглашения, настоящего Коллективного договора, с учетом постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПСА от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 №273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», в части не противоречащей ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемый отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.18. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания из расчета 1 календарный день оплачиваемого отпуска за 5 лет работы в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда.

6.19. Работники предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости) по их заявлению освобождаются от работы на два рабочих дня раз в год для прохождения диспансеризации. За эти дни им выплачивается средний заработок, а также сохраняется место работы. Конкретные дни освобождения от работы согласовываются с работодателем (ч.2 ст. 185.1 ТК РФ).

7. Улучшение условий и охраны труда работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в учреждении.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

7.1.3. Обеспечить реализацию Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**Приложение 7**).

Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда денежные средства.

7.1.4. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29).

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

7.1.5. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.6. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормам и согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (**Приложение 8**), а также организовать проведение стирки средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать спецодежду на время ее стирки.

7.1.7. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

7.1.8. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с запланированным графиком в структурных подразделениях (**Приложение 9**).

7.1.9. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки труда, действующего законодательства.

а) перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда (**Приложение 10**).

7.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Обеспечить участие представителей работников в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников.

7.2. Представители работников обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Посещать производственные собрания, проводимые в учреждении.

7.3.4. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на

рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

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

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

7.4. Дополнительно работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить питьевой режим работников.

7.4.2. Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями)

и молодежи.

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 – после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в

установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.7. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

8.9. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

8.10. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

9. Гарантии и компенсации

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9.3. Материальная помощь в связи со смертью работника, супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер в соответствии с Положением о материальной помощи работникам в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда (**Приложение 11**).

10. Социальное страхование

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

11. Контроль за выполнением договора

11.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Текущий контроль осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров по разработке коллективного договора, его заключения внесения изменений и дополнений, контроля за его выполнением.

11.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в полгода информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств.

11.3. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель и должностные лица несут ответственность за невыполнение договора с учетом прав и полномочий, регламентированных договором, законодательными актами РФ и ЯО.

11.5. В случае надлежащего исполнения работодателем условий договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия договора.

11.6. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности учреждения, которые регламентируются действующим законодательством РФ, договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно.

12. Заключительные положения

12.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 01.12.2022 года. В случае, если в течение 10 календарных

дней до момента окончания срока действия коллективного договора ни одна из сторон не заявила о его расторжении, договор пролонгируется на последующие три календарных года.

12.2. В течение договора стороны вправе вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней с момента его подписания.

12.3. Договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Представитель работодателя
Директор ГБУ СО ЯО
Тутаевского дома-интерната для
ветеранов войны и труда

(подпись) (Ленский В.А.)
«__» _____ 20__ г.
(печать)



Представители работников ГБУ СО
ЯО Тутаевского дома-интерната для
ветеранов войны и труда

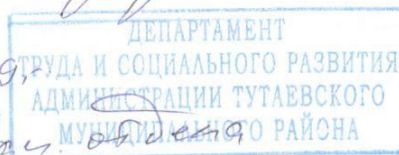
(подпись) (Андрейчук Л.В.)

(подпись) (Соколова М.А.)

(подпись) (Федорова И.Ю.)

Зарегистрирован

20.12.2019г.



Нач. отдела
В.А. Григорьев

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда.
2. Положение об оплате труда работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда.
3. Положение о премировании работников ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда.
4. План повышения квалификации кадров.
5. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда.
6. Результаты специальной оценки условий труда в ГБУ СО ЯО Тутаевском доме-интернате для ветеранов войны и труда.
7. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
9. График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в структурных подразделениях учреждения.
10. Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда.
11. Положение о материальной помощи работникам ГБУ СО ЯО Тутаевского дома-интерната для ветеранов войны и труда.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Л И

Общем
иков
№ 2)