

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
бюджетного учреждения Воронежской области  
«Липовский дом-интернат для престарелых и  
инвалидов»  
на 2017-2019 годы

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регуливающим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Липовский 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 бюджетного учреждения Воронежской области «Липовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Ереминой Валентины Ивановны именуемый далее «Работодатель»;
- работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Жирновой Зои Федоровны.

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

- создания единой 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 взаимных целей, сохранять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников, с которым ведет переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в

строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

1.6. Коллективный договор вступает в действие с даты его подписания. Срок действия коллективного договора 3 года.

По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В период действия Договора может возникнуть необходимость в его изменении и дополнении. Они могут вноситься только по письменному взаимному согласению сторон.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделении коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

## Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

### **2.1. В этих целях работодатель обязуется:**

2.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

2.1.3. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.1.4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

2.1.5. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.1.7. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и

перспективных планов и программ работодателя;

2.1.8. Выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с установленным федеральными законами.

2.1.10. Ознакомить работников под роспись с коллективным договором, принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **2.2. Обязанности работников:**

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности: работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

2.2.3. Бережно относиться к имуществу работодателя;

2.2.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.2.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу, финансам и репутации;

2.2.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, окружающей среде, имуществу работодателя;

2.2.7. Содержать свое рабочее место в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

## **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. Контролировать состояние охраны труда в учреждении;

2.3.2. Следить за своевременной выплатой заработной платы работникам учреждения;

2.3.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины, трудолюбивому, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

#### **2.4. Работодатель имеет право:**

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, иными федеральными законами;

2.4.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами;

2.4.5. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке, а также иные права, определенные трудовым законодательством и иными федеральными законами.

#### **2.5. Работник имеет право на:**

2.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, иными федеральными законами;

2.5.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и качеством выполненной работы;

2.5.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени; сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников; предоставлением еженедельных выходов, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.5.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.5.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом способами;

2.5.10. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.5.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 2.6. Трудовой договор:

2.6.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (Ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор с работником может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если

ной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.6.2. Прием на работу специалистов может осуществляться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем и профсоюзным комитетом. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.6.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом характера и объема дополнительной работы (ст. 60.2. ТК РФ).

2.6.5. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.6.6. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются



работодателем с письменного согласия работника.

2.6.7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.6.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ РФ).

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников бюджетного учреждения Воронежской области «Липовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее ИВТР) (Приложение №1).

3.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется ИВТР и графиками рабочего времени, утвержденными работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. В учреждении установлена нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена согласно ст.92 ТК РФ:

- для работников, являющихся инвалидами I и II групп не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю;
- для сельских работников - 36 часов в неделю (женщины на селе), - 39

часов (мужчины).

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

Работа на условиях полного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. В учреждении может устанавливаться разделение рабочего дня на части (ст.101 ТК РФ). 3.6.11. Режим работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода - квартала (ст. 102 ТК РФ).

3.8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени регулируется ст. 97, 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов год (ст. 99 ТК РФ).

3.9. В учреждении предусматривается работа в ночное время согласно графика работы. Режим работы в ночное время определяется ст.96 ТК РФ.

3.10. Для работы в выходные и праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях. Их привлечение к работе в эти дни регулируется ст. 111, 112 ТК РФ.

#### **Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и отдыха определяется с учётом режима деятельности учреждения и определяется ПВТР.

4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.3. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, согласно Перечня профессий и должностей, дающих право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, утвержденным работодателем и согласованным с выборным профсоюзным органом (Приложение № 1 к ПВТР).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с учетом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.5. При неиспользовании общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

4.8. Работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим

увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.9. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи экзаменов, а также для защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов на основании приказа, заявления и справки - вызова, оформленного учебным заведением (ст. 173-176 ТК РФ).

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

## **Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Воронежской области «Липовский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее Положение об оплате), действующего на момент выплат.

5.2. 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 стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, обработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда.