

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения Воронежской области
«Липовский дом-интернат для престарелых и
инвалидов»
на 2020-2023 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим 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 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 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. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников, ведущим 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. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

В период действия Договора может возникнуть необходимость в его изменении и дополнении. Они могут вноситься только по письменному взаимному соглашению 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, выделения 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 порядке, установленном 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, сохранности имущества 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. Систематически 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 труда, полному, 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 выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. Полную 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 иной 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 содержания и (или) 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 ПВТР).

3.2.Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется ПВТР 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 медицинских 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 неполного 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. 105 ТК РФ) Перечень 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 выборным профсоюзным органом.

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 исчислении 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. Работникам, 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 личного 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 компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

5.3. 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.

5.4. 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, рассчитанного 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.

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

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

5.7. Выплата заработной платы производится с учетом фактически отработанного времени за этот период:

- за 1 половину месяца 23 числа текущего месяца;
- заработная плата за 2 половину месяца выплачивается 8 числа следующего месяца;
- заработная плата за 2 половину декабря выплачивается досрочно в соответствии с порядком завершения текущего финансового года;
- заработная плата перечисляется на банковские карты или открытые банковские счета работников;
- листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы текущего месяца, оплачивается в следующем месяце;
- работодатель ежемесячно в письменной форме извещает каждого работника о начисленной заработной плате, удержаниях и выплатах путем выдачи расчетного листка, форма и содержание которого утверждены.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

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

- предусматривать выделение денежные средства на мероприятия по охране труда;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;

- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с периодичностью 1 раз в 5 лет;

- по результатам специальной оценки условий труда выдавать работникам бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда,

- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- 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 проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в период работы;

- проводить мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма работников учреждения;

- выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск;

- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.3. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иным нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.4. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты,

работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

7.2. 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.

7.3. 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 пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

7.5. 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;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется оплачиваемое время – один день в неделю или несколько часов в день с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска работы (на основании письменного заявления работника).

7.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

7.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

7.10. 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.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель и профсоюзный комитет оказывают помощь в организации летнего оздоровительного отдыха детей работников учреждения, проводят культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

8.1. Работодатель предоставляет оплачиваемые (исходя из должностного оклада) социальные отпуска:

- на похороны близких родственников (родителей, детей, супругов) - 3 дня;
- на свадьбу молодым и родителям - 3 дня;
- в день " знаний " - 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (1-4 классы) - 1 день;
- при рождении ребенка (если он совпадает с рабочим днем) - 1 день.

8.2. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ;

8.3. Работодатель предоставляет перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст.260 ТК РФ);

8.4. Работодатель обязан в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст.261 ТК РФ) и в других случаях руководствоваться также ст.261 ТК РФ.

8.5. Работодатель предоставляет одному из родителей, либо эти дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению, для ухода за детьми-

инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

8.6.Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ);

8.7.Работодатель предоставляет работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов гарантии и компенсации согласно ст. 186 ТК РФ;

8.8.Работодатель предоставляет работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации гарантии и компенсации согласно ст. 187 ТК РФ;

8.9.Работодатель предоставляет работникам, направляемым в служебную командировку гарантии и компенсации согласно ст. 167 и 168 ТК РФ;

8.10.Работодателем в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст. 220 ТК РФ);

8.11. Работодатель обеспечивает доставку работников к месту работы и обратно транспортом учреждения по маршруту следования (г.Бобров, ост. м-н «Пятерочка» - с. Липовка, дом-интернат);

8.12.Работодатель предоставляет матери ребенка-первоклассника по желанию очередной отпуск в сентябре с целью лучшей адаптации школьников в новых условиях.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1.Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной

защиты, настоящим коллективным договором.

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

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с начислением 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 в рабочее время 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, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профорганов, а также проводимых ими мероприятий;
- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за

содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. 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.

9.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: председателю профкома – 3 календарных дня, членам профкома – 1 календарный день.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

10.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

10.3. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

10.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.5. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми

законодательными актами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному соглашению в порядке, установленном Законом.

10.6. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что проект, а затем подписанный текст коллективного договора, должен быть доведен до сведения всех работников.

10.7. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий и соглашений и требует устранения выявленных недостатков. Работодатель рассматривает представления профкома об устранении выявленных нарушений и в течение месяца сообщает ему о принятых мерах.

10.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими его и их представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.9. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

10.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

10.11. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования и не организуются трудовые конфликты по вопросам, включенным в него, при условии их выполнения. В случае возникновения споров по выполнению обязательств последние разрешаются согласно действующего законодательства.

Коллективный договор принят на общем собрании работников 10.01.2020г.

Подписи сторон

От работодателя

Директор

В.И.Еремина _____

«10» января 2020г



От работников

Председатель первичной профсоюзной организации

З.Ф.Жирнова _____

«10» января 2020

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
нечатью № 3
(двадцать три) лист(ов).
Директор В.И. Еремин
« 06 » февраля 2010 г.

