

Представитель трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома-
интерната для престарелых и инвалидов

«08» августа 2022 года
В.В. Бондаренко

Представитель работодателя:
Директор Государственного
бюджетного учреждения
Вышневолоцкого дома-интерната для
престарелых и инвалидов

«08» августа 2022 года
Н.В. Лукина



Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения

Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и

инвалидов

На период с «08» августа 2022 года

По «04» августа 2025 года

Утвержден на общем собрании

Трудового коллектива

Протокол № 4 от «08» августа 2022 года

Город Вышний Волочек Тверской области

«08» августа 2022 года

Российская Федерация
Министерство социальной защиты
населения
Тверской области
**государственное бюджетное
учреждение**
**Вышневолоцкий дом-интернат для
престарелых и инвалидов (ГБУ
ВДИ)**
Льва Толстого ул., д. 105а, г. Вышний
Волочек,
Тверская область, 171159
ИНН 6908002363 КПП 690801001
ОГРН 1026901605939
тел. 8 (48233) 5-63-82, тел/факс 8 (48233)
5-61-97

Начальнику Главного управления по
труду и занятости населения
Тверской области
Исаеву Сергею Анатольевичу

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов на период с 08 апреля 2022 года по 07 апреля 2025 года.

Работодатель : Государственное бюджетное учреждение Вышневолоцкий дом-интернат для престарелых и инвалидов; ГБУ ВДИ; 171159, Тверская область, город Вышний Волочек, улица Льва Толстого, д. 105А; тел. 8(48233)5-63-82, тел/факс 8(48233) 5-61-97; E-mail:internat-volochek@mail.ru

ИНН 6908002363. ОКВЭД 87.30. Работников всего 211 человек. Субъект малого предпринимательства - нет.

Представитель трудового коллектива: Бондаренко Вера Васильевна; 171159, Тверская область, город Вышний Волочек, улица Льва Толстого, д. 105А; тел. 8(48233)5-63-82
Сведения о зарегистрированном ранее Коллективном договоре: дата 08 апреля 2019 года №278.

Приложение: Коллективный договор с приложениями на 32 л. в 1 экз.

Директор
ГБУ Вышневолоцкий дом-интернат
Для престарелых и инвалидов
Н.В.Лукина


« 08 » апреля 2022 г.

Новикова Ирина Викторовна, юристконсульт
8(48233)6-63-87 internat-volochek@mail.ru



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме-интернате для престарелых и инвалидов (далее- Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Бондаренко Веры Васильевны и директор Учреждения Лукина Наталья Викторовна, именуемые далее «Работодатель» , который представляет интересы Учреждения.

1.4. Предметом настоящего 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.

1.5. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.7. Работодатель признает Бондаренко Веру Васильевну уполномоченным представителем работников Учреждения в социально-трудовых отношениях по всем условиям исполнения настоящего Договора.

1.8. Представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения методами и средствами согласно действующего законодательства.

Раздел 2. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме является основной задачей для Работодателя и работников Учреждения.

2.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

2.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

2.3. Работодатель с участием Представителя трудового коллектива решает следующие вопросы:

2.3.1. Определение основных направлений деятельности Учреждения;

2.3.2. Утверждение локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Учреждения.

2.4. Представитель трудового коллектива признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. При поступлении на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к настоящему Договору), настоящим Договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.4. В трудовые договора включаются условия, изложенные в статье 57 ТК РФ, а также могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в соответствии со статьей 70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, локальных нормативных актов.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к Договору).

3.6. 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.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Не требуется согласие работника на перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.9. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.11. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования, предусмотренные главой 14 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1 к Договору) и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерыв в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение №1 к Договору) на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение №1 к Договору.)

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего распорядка работников Учреждения

(приложение №1 к Договору) или по соглашению между работниками и Работодателем .

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работодателем в соответствии с нормами ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха. Данный день предоставляется непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должны быть не менее 14 календарных дней.

4.12. По распоряжению Работодателя работники в соответствии с нормами ТК РФ могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.13. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной в Перечне должностей работников Учреждения, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность (Приложение №2 к Договору).

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. В случаях, предусмотренных в ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128,263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

5.2. Размеры должностных окладов работника определяются Положением об оплате труда в Учреждении.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.4. Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения об оплате труда в Учреждении.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада.

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.7. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два

часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников Учреждения производятся без учета других выплат и надбавок к должностному окладу.

5.10. Заработная плата работникам выплачивается только в денежной форме в российских рублях 8-го числа каждого месяца и в виде аванса 23-го числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

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

5.12. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.13. Оплата отпусков работникам производится не позднее чем за три дня до их начала.

5.14. За работником сохраняется место работы (должность) и средний 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.

5.15. Представитель трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;

- родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.2.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе:

7.1.1. Организовывать проведение в Учреждении специальной оценки условий труда и ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

7.1.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда и оценки рисков как одного из основных элементов системы в соответствии со статьями 209, 212 ТК РФ и пунктами 29,33-39 Типового положения о СУОТ;

7.1.3. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, режиме труда и отдыха;

- 7.1.4. Контролировать совместно с Представителем трудового коллектива наличие инструкций по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту;
- 7.1.5. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда;
- 7.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой необходимой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;
- 7.1.7. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно локальному нормативному Акту, утвержденному в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- 7.1.10. Организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах в подразделениях Учреждения согласно утвержденному Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении на период с 2022 по 2025 г.г. (Приложение № 3 к Договору);
- 7.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником при выполнении ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения требования в области охраны труда, в том числе:
- 7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной защиты;
- 7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества в области охраны труда в Учреждении создается совместная комиссия по охране труда.

Раздел 8. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором.

8.2. Работодатель признает исключительное право Представителя трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

8.3. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития трудового коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников Учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны настоящего Договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

9.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.4. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. В течение срока действия настоящего Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Представителя трудового коллектива. Работники предоставляют право Представителю трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения Сторон Договора, изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

9.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.7. При обнаружении нарушений выполнения условий Договора одной из Сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.8. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий настоящего Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.9. К настоящему Договору имеются приложения:

1. Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов.

2. Приложение № 2: Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность.

3. Приложение № 3: План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме – интернате для престарелых и инвалидов на 2022 - 2025 годы.

Представитель трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома-
интерната для престарелых и инвалидов

Представитель работодателя:
Директор Государственного
бюджетного учреждения
Вышневолоцкого дома-интерната для
престарелых и инвалидов

Бондаренко В.В. Бондаренко

Лукина Н.В. Лукина

«08» августа 2022 года

«08» августа 2022 года

Продолжение _____ листов
Печатью _____
Представитель работодателя:
Н.В. Лукина
Представитель трудового коллектива
В.В. Бондаренко
Ком. старший
Представитель
Министерства общественной защиты
государства