

Представитель работодателя:
Директор государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов



В.М. Смирнов
11 апреля 2016 год

Представитель трудового коллектива:
Председатель профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов



М.С. Кувшинова
11 апреля 2016 год

Коллективный договор

государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома –
интерната для престарелых и инвалидов

на период с 11 апреля 2016 года
по 10 апреля 2019 года

Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области
Регистрационный № 814
16 05 2016 г.
п.п.ст. на 2 листах
С.А.Исаев



Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 12 от «11» апреля 2016 года

город Вышний Волочек

"11" апреля 2016 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-
интерната для престарелых и инвалидов

**на период с 11 апреля 2016 года
по 10 апреля 2019 года**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов (далее - Учреждение) Смирнова Вячеслава Михайловича, действующего на основании Устава и Работники в лице представителя трудового коллектива, председателя профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов (далее - Профком) Кувшиновой Марины Степановны.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон настоящего Договора.

1.4. Настоящий Договор распространяется на всех Работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Учреждения, а также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников Учреждения.

1.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно 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.

1.7. Работодатель признает Профком представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения настоящего Договора.

1.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. 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.

1.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

1.12. Основные права и обязанности Работника и Работодателя изложены в ст. ст. 21, 22 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 2. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного 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 работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т. д.

2.3. Решать с участием Профкома следующие вопросы:

2.3.1. Определение основных направлений деятельности Учреждения.

2.3.2. Утверждение Положений, касающихся интересов Работников Учреждения.

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

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.4. Содержание трудового договора изложено в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с

установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.6. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, определенных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Не требует согласия Работника 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.12. Основания и условия прекращения трудового договора изложены в статьях 77-84 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 1). Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

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

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.3.1. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

4.3.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, в соответствие со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.3.3. Для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест.

4.5. Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме тех Работников, которым устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.8. 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.

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

4.10. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.11. Ненормированный рабочий день Работникам устанавливается приказами по основной деятельности Учреждения.

4.12. Время начала работы и время окончания работы при пятидневной рабочей неделе в Учреждении:

- понедельник-четверг с 8 часов 00 минут до 16 часов 42 минут;
- пятница с 8 часов 00 минут до 15 часов 12 минут.

4.13. Видами времени отдыха являются:

4.13.1. Перерыв для отдыха и питания: понедельник-четверг продолжительностью 30 минут с 12.00 до 12.30, который в рабочее время не включается; пятница – без перерыва для отдыха и питания;

4.13.2. Ежедневный (междусменный) отдых;

4.13.3 Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов;

4.13.4. Нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

4.13.5. Отпуска.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии со ст. ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается приказами по основной деятельности Учреждения.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Производить оплату труда Работников, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная оплата труда Работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.2. Размеры должностных окладов Работникам определяются согласно штатного расписания.

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 о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов.

5.5. Доплата Работникам, занятых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается в соответствие с Приложением 2 к Положению "О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов", подразделений и должностей, работа в которых дает право Работникам на установление доплаты в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда:

- директору, заместителям директора, младшему медицинскому персоналу в размере 10%;
- врачам в размере 50%;
- среднему медицинскому персоналу 25%;
- в отделениях (палатах) для лежачих больных в Учреждении, среднему и младшему медицинскому персоналу 45%.

5.6. Доплата к должностным окладам Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест за фактически отработанное время в этих условиях в размере 4 процентов к должностному окладу.

5.7. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается Работнику при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон.

5.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. 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.

5.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии 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.

5.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам:

- 20 % от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15 % от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории;
- 10 % от должностного оклада - при наличии второй квалификационной категории.

5.14. Стимулирующие выплаты к должностным окладам Работников Учреждения производятся без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.15. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения "О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома-интерната для престарелых и инвалидов", Положения «Об оплате труда медицинского персонала, а также персонала обеспечивающего условия для оказания медицинских услуг с учетом достижения конкретных показателей количества и качества оказываемых услуг», Положения «О выплатах стимулирующего характера работникам структурных подразделений: руководители и служащие, работнику культуры, искусства и кинематографии, работникам относящимся к категории рабочих».

5.16. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении, в следующем размере:

- 5 % от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- 10 % от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- 15 % от должностного оклада - при выслуге лет выше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

5.17. Единовременная поощрительная выплата может устанавливаться Работникам к профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами, по итогам работы за (месяц, квартал, год). Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом Работодателя, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.18. Персональная поощрительная выплата устанавливается Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная поощрительная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 200% от должностного оклада) принимается руководителем Учреждения.

5.19. Заработная плата Работникам выплачивается только в денежной форме в российских рублях 6-го числа каждого месяца и в виде аванса 20-го числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

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

5.21. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.22. Оплата отпусков Работникам производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.23. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

5.24. За Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещаются возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.25. Профком Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Раздел 6. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Извещать Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее, чем за 2 месяца.

6.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников действовать в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.1.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.1.4. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель и Профком обязуются:

6.2.1. Работникам,увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии с их квалификацией и состоянием здоровья.

Раздел 7. Охрана труда

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

7.1.1. Провести в Учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

7.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах по итогам проведения специальной оценки условий труда.

7.1.3. Контролировать совместно с Профкомом наличие инструкций по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту.

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

7.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 2).

7.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный отпуск по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

7.1.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Учреждения (Приложение № 3).

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами 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 обследования в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест.

7.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в Учреждении создается совместная комиссия (комитет) по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный Профкома по охране труда.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

Все изменения и дополнения к коллективному договору должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой на равноправной основе входят уполномоченные представители сторон.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного 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.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список работников ГБУ ВДИ на получение специальной одежды, специальной обуви, санитарной одежды, средств индивидуальной защиты, смывающих средств.
3. План мероприятий по улучшению условий труда в ГБУ ВДИ на период с 11 апреля 2016 года по 10 апреля 2019 года.

Прошу, пронумерую и скреплю
печати на одиннадцать листов

государственное бюджетное учреждение
вышестоящего дома-интернат для

представителей лиц

Директор В.М. Смирнов
« 11 » октябрь 20 76 год