# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

 Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения Брянской области «Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей и инвалидов Дятьковского района».

 на 2018-2021 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников ГБСУСОН «Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей и инвалидов Дятьковского района»

От работодателя: От работников

Директор Дома – интерната: Председатель совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 З.М.Паршина Е.Н.Юркина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в секторе по труду

Администрации Дятьковского района

 Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Заведующий сектором по труду:

 ***РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

 1.1.Стороны и назначение коллективного договора являются:

1.1.1 Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения Брянской области "Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей и инвалидов Дятьковского района" в лице директора - Паршиной Зои Михайловны, именуемое далее ”Работодатель” и работники организации в лице уполномоченного председателя - Юркиной Елены Николаевны - представителя Совета трудового коллектива ГБСУСОН «Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей инвалидов Дятьковского района».

1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.1.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами 16.03.2018г. сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

 1.2 Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводится нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

 При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) для его заключения.

1.2.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере ежемесячно причитающеюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими

 трудовых обязанностей;

- представлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля над их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные на нарушение законов, , иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Представители обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации, повышения качества работы;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,

полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, коллективного договора и других нормативных актов.

- росту производительности и повышению качества труда;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

Работники обязуются (ст.21ТК):

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них

 трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требование по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

 1.3.Сфера действия договора:

1.3.1.Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2.Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором и другими локальными нормативными актами организации всех работников, а также всех вновь поступающих работников (ст.68 ТК) в течение 3 дней после их приема на работу.

 1.4.Соотношение коллективного договора с законодательством:

1.4.1. Коллективный договор заключается в соответствии законодательством РФ;

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.4.3.Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.4.Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются ( ст.24 ТК):

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии договорных отношений;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;

- полномочность представителей сторон;

- обязательность выполнения коллективного договора;

- контроль над выполнением коллективного договора;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Обязательство работодателя перед уполномоченными представителями работников.

1.6.1.Работодатель (его представитель) признает право выборного представительного органа работников – Совета трудового коллектива – на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации;

1.6.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности представительного органа работников, со стороны руководителей организации, других должностных лиц, не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;

1.6.3. Работодатель обязуется создавать условия для полномочного представителя работников для проведения независимой экспертизы экономической целесообразности и обоснованности использования труда в организации, его нормирования и оплаты, а также обеспечивать участие полномочного представителя работников в проведении таких экспертиз, организуемых сторонами;

1.6.4.Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

###  *РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.*

###  *ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.*

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на

работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на временное трудоустройство (сроком до 5 лет) ст. 59 ТК.

 Запрещается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2.Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

 Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором.

2.5. Привлечение использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного представительного органа работников.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленного рабочего дня (смены) наряду с работой, возложенной на него трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату.

 Поручаемая дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещения профессий. Поручаемая дополнительная работа по такой же профессии может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

2.10. Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях предусмотренных пункт 4 статьи 70 ТК РФ.

2.11. Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.12. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.13. Все стороны, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников разрешаются с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников.

2.14.При сокращении численности штата работников (п.2ст.81ТК) необходимо сообщить в ГКУ «Центр занятости населения г. Дятьково» о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам за 2 месяца до проведения мероприятия.

2.15. Работодатель и представительный орган работников обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово - экономического положения организации.

2.16. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного представительного органа работников в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора.

2.17.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата также лица:

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие на предприятии большее количество лет.

2.18.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.261ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением ликвидации организации.

 В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

2.19. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда по Брянской области и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

2.20. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

-отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

-ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы; приостанавливать наймы рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников; по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации:

- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;

- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

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

2.22. При неизбежности сокращения численности или штата:

- организовать систему переподготовки и обучения кадров непосредственно в организации или по направлению на другой учебной базе на вакантные должности, заключив при этом ученический договор, соответствующий требованиям глава 32 ТК РФ.

2.23.При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую, имеющеюся работу в этом учреждении, соответствующую квалификации работника.

2.24. При предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.25. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, представляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.26. Расторжением трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.27.Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.28. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

 Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими категориями работников организации.

 В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

 При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

 При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слияния, присоединения, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор (контракт) расторгается по п.6 ст.77 ТК РФ.

2.29.При наметившемся улучшении финансово-экономического положения организации предусматривать создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей с участием выборного представительного органа работников. При оформлении приема преимущество отдавать высвобожденным ранее работникам.

 ***РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.***

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Учреждение работает с 8-00 до 17-00 часов, перерыв на обед с 12-00 до 13-00 часов. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), работа по графику сотрудников:

- машинист по стирке белья и спецодежды- с8-00 до 15-00часов;

- специалист по кадрам с 8-00 до12-00часов;

- медсестры 1смена с 8-00 до 17-00часов, 2смена с13-00 до 21-00часов;

- уборщики производственных помещений 1смена с 8-00 до 20-00часов, 2 смена с 20-00 до 8-00 часов;

- повара с 7-00 до 19-00часов;

- кухонные рабочие с 8-00 до 20-00часов;

- сторожа с 17-00 до 8-00часов;

- электрик и слесарь-сантехник с 13-00 до 17-00 часов согласно Правил внутреннего трудового распорядка приложение №1.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

 Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать норм, установленных статьей 94 ТК РФ.

3.3. Накануне праздничных, нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное временя, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах (статья 96 ТК РФ).

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ (статьи 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (при заключении трудового договора). На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей недели устанавливается суббота.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.8 .Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

 Дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней работникам в соответствии с Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", проживающим и работающим в чернобыльской зоне.

 Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.9. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не оплачивается.

3.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные пунктом 1 статьи 121 ТК РФ.

 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях.

3.11. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определятся ежегодно графиком отпусков, учрежденным работодателем, с учетом мнения выборного представительного органа работников организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительность до 14 календарных дней соответствии с настоящим коллективным договором (статья 263 ТК РФ).

3.14. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

 ***РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА***

 ***ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.***

ОПЛАТА ТРУДА - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами.

 Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях, или по заявлению работника в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

4.2. Системы заработной платы устанавливаются настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников прилагается к коллективному договору).

 Система оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников организации.

 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором и положением об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников.

4.3. Минимальная оплата труда в учреждении производится согласно действующему законодательству. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей.

4.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации.

4.5. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за классность. Размеры надбавок определяются администрацией, но не могут быть менее 10 процентов тарифной ставки, должностного оклада.

4.6. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50 % тарифной ставки должностного оклада, установленных законом или иными нормативными правовыми актами.

 Ночной считается смена, если не мене 50 процентов ее продолжительности приходится на ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов).

4.7. Стороны договорились об условиях введения, замены, пересмотра и обеспечения выполнения норм труда:

4.7.1. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет

применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.7.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца, а локальные нормативные акты, предусматривающие их введение, замену и пересмотр, принимаются работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников.

4.8. Отнесение работников к той или иной категории осуществляется на основе квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарификационного справочника профессий рабочих.

4.9 Заработная плата выплачивается два раза в месяц в организации аванс 25 числа каждого месяца и заработная плата 10 числа следующего месяца.

4.10. В случае направления в служебную командировку работодатель

обязан возмещать работнику расходы в соответствии со статьей 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками не могут быть ниже тех, которые установлены Правительством РФ для бюджетных организаций.

 Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), работодатель обязуется своевременно отправлять заработную плату переводом по почте за счет организации.

4.11. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

 Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.12. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.13. Компенсация за использование, износ (амортизацию), инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, выплачивается в размерах возмещающих расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

4.14. Работодатель обязуется бесплатно и беспрепятственно по письменному заявлению работника перечислять заработную плату (или ее часть) на указанные в заявлении счета в банках.

4.15. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации указанные в статьях 173,174,175 ТК РФ не предоставляются.

4.16. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии со статьей 178 ТК РФ. Другие случаи и повышенный размер выходных пособий устанавливается трудовым договором.

4.17. Стороны договорились, что лиц, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании статьи 191 ТК РФ.

4.18. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудится. В частности: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки; неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

 ***РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И***

 ***БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.***

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда: на приобретение спецодежды и обуви, моющих, чистящих, дезинфицирующих средств и хозяйственных товаров.

5.1.2. Выполнять комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

5.1.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на производстве, проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве работников организации в срок, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.212, ст. 225 ТК РФ).

5.1.4. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требование охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.1.6. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотра.

 Контингенты работников (повара, кухонные работники, социальные работники, санитарка-ваннщица, машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды), подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, определяются центрами Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и выборным представительным органом работников организации.

 5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (имеющие сертификат соответствия) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приказу Минтруда России от 09.12.2014года № 997-Н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды и обуви…».

 В случае, когда работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и спецобувью, и работник приобретает ее сам, работодатель обязан возместить ее стоимость.

5.1.9. Организовать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных средств.

5.1.10. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющими совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.1.11. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.1.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

5.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

5.1.14. Обеспечить условия труда молодежи и том числе:

 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.1.15. Совместно с выборным представительным органом работников организации организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

5.1.16. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные в законе Брянской области "Об охране труда в Брянской области", и закрепление этих прав в трудовых договорах. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

5.2. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3.Строны исходя из того, что выборный представительный орган работников организации пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать разносторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

 Заключение независимой экспертизы, проведенной выборным представительным органом работников, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагается его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение выборного представительного органа работников об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует выборному представительному органу работников понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.4.Уполномоченные по охране труда (3 человека) постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.5. Гарантии прав деятельности уполномоченных по охране труда предоставляются в соответствии со статьей 16 закона Брянской области "Об охране труда в Брянской области".

5.6. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда;

 -обеспечение его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации;

 - предоставлять для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;

 - проводить обучение лиц, уполномоченных по охране труда с сохранением на период обучения среднего заработка.

 За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшении условий труда на рабочих местах уполномоченный по охране труда поощряется морально и материально из средств организации.

 ***РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.***

6.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, для чего в организации назначается уполномоченный по социальному

страхованию из представителей администрации учреждения или членов представительного органа работников, который рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

6.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.3. Кроме общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

 - при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

6.4. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха детей работников в возрасте от 7 до 14 лет включительно.

 ***РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

 ***ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ***

 ***(СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА).***

7.1.Взаимоотношения работодателя (администрации) и совета трудового коллектива организации (выборного представительного органа работников) строятся на основании законодательства, настоящего коллективного договора и положения о совете трудового коллектива.

7.2. Совет трудового коллектива является представителем трудового коллектива и его интересов при заключении трудового договора.

7..3. Для осуществления уставной деятельности трудового коллектива работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставлять ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другими вопросами.

7.4. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием выборного представительного органа работников организации.

7.5.Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации.

7.6.Совет трудового коллектива обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты зарплаты

работникам и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящий коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.7. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство и положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.8. Для проведения работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, положений, соглашений, руководитель выборного представительного органа работников в организации, вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;

-требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения.

7.9. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации организации - работодателя и работников организации, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде РФ, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

###   *РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.*

8.1.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения (ст.44 ТК).

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ.

8.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

8.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.5. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Законом порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

 В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора

Работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

8.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными и правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников и систематически (ежеквартально) информировать представительный орган работников – совет трудового коллектива – о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

8.10. Стороны отчитываются в выполнении обязательств коллективного договора (два раза в год) на собрании трудового коллектива.

8.11. В соответствии со статьей 50 ТК РФ, подписанный сторонами коллективный договор с приложением в семидневный срок в обязательном порядке направляется в орган по труду для уведомительной регистрации.

 Список прилагаемых локальных нормативных актов

 ГБСУСОН "Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей

 инвалидов Дятьковского района".

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Дополнительное соглашение к Правилам внутреннего трудового распорядка.

3. Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников.

4. Дополнительное соглашение к Положению об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников.

От работников:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Н.Юркина

От работодателя:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.М.Паршина

16 марта 2018 года

 Приложение № 1

 к правилам внутреннего трудового распорядка

 ГБСУСОН "Дом-интернат …"

 ГРАФИК И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

 всех категорий работников ГБСУСОН "Дом-интернат…"

|  |  |
| --- | --- |
| директор | понедельник-четвергс8-00 до 17-00пятница с 8-00 до 16-00обедс12-00 до 13-00 |
| главный бухгалтер |
| бухгалтер |
| специалист по социальной работе |
| завхоз |
| кастелянша |
| водитель |
| маш. по стирке белья и спец. одежды |
| санитарка |
| уборщица служебных помещений |
| специалист по кадрам 0,5 ставки |  с 08-00 до 12-00 |
| медсестры | скользящий график 1 смена с8-00 до 17-00обед с 12-00 до 13-002 смена с 13-00 до 21-00 |
| уборщики производственных помещений | скользящий график (через 2 дня) 1 смена с 8-00 до 20-00 ,обед с 12-00 до 13-002 смена с 20-00 до 8-00 |
| повара | скользящий график (через 2 дня) с 7-00 до 19-00, обед с 12-00 до 13-00 |
| кухонные рабочие | скользящий график (через 2 дня) с 8-00 до 20-00, обед с 12-00 до 13-00 |
| сторожа  | скользящий график (через 3 дня) с 17-00 до 8-00 |
| электрик | 0,5 ст. понедельник-пятница с 13-00 до 17-00 |
| слесарь-сантехник | 0,5 ст. понедельник-пятница с 13-00 до 17-00 |

 Утверждаю

 ГБСУСОН "Дом-интернат малой вместимости для

 пожилых людей и инвалидов Дятьковского района"

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.М.Паршина

 "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

 СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

 работодатель и уполномоченных работниками представительных органов

 ГБСУСОН "Дом-интернат малой вместимости для пожилых людей

 и инвалидов Дятьковского района" на 2018г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п |  Содержание  мероприятий  |  Единица  учета  | Кол-во  | Стоим.тыс. рублей. | Срок выполнен.мероприят. |
|  1. | Организация инструктажа по охране труда  | чел | 24,25 |  | январьиюль |
|  2. | Организация инструктажа по пожарной безопасности  | чел | 24,25 |  | январьиюль |
|  3.  | Прохождение медицинского осмотра.  | чел | 26 | 41000 | 2 раза в год(интервал 6 месяцев) |
|  4. | Обеспечение спец. одеждой Халат хлопчатобумажныйПерчатки резиновые ПолотенцеКосынка или колпакПерчатки с точечным покрытиемКомбинезон х/бРукавицы комбинированные Шапочка медицинская Сапоги резиновыеХалат рабочийКостюм Халат и брюкиКуртка ватнаяПерчатки с полимерным покрытием  | шт | 6238661276265141 | 450012008004801801500200500480010004800600030003280 | октябрь |
|  5. | Обеспечение спец.инвентаремведра веникиграбли  | шт | 101010 | 1400800800 | январь |
| 6. | Проведение замеров освещенности и лабораторное исследование проб воды | раз | 1 | 47629,01 | сентябрь |
| 7. | Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний | чел | 26 | 0,2% |  |

 Согласовано с советом трудового коллектива протокол № \_3\_ от "\_16\_"\_марта\_2018\_ г.

 Утверждаю

 Директор ГБСУСОН"Дом-интернат малой вместимости для

 пожилых людей и инвалидов Дятьковского района"

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.М.Паршина

 "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

 НОРМЫ

 бесплатной выдачи спец. одежды, спец. обуви и других средств

 индивидуальной защиты работникам ГБСУСОН "Дом-интернат малой вместимости

 для пожилых людей и инвалидов Дятьковского района".

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
| 1. | спец. по соц.работе  | халат х/б  | 1шт |
| 2. | санитарка  | халат х/бхалат рабочий резиновые перчатки куртка ватная полотенце | 1шт1шт12 пар1шт1шт |
| 3. | медсестра  | халат медицинский колпак медицинскийполотенце | 1шт1шт1шт |
| 4. | машинист по стирке и ремонту белья и спец. одежды  | халат х/бфартук непромокаемый косынка полотенце  | 1шт1шт1шт1шт |
| 5. | водитель  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийперчатки с точечным покрытиемперчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт12 пардежурные |
| 6. | электромонтер  | комбинезонперчатки диэлектрические перчатки резиновые сапоги резиновые рукавицы комбинированные  | 1шт1пара1пара1пара6пар |
| 7. | повар  | халат и брюкикостюмколпак фартук, прорезиненный с нагрудником колпаки поварскиеперчатки резиновые полотенце  | 1 комплект1шт1шт1шт1шт1пара1шт1 шт |
| 8. | кухонный рабочий | костюмхалат и брюки перчатки резиновые полотенце  | 1шт1 комплект1пара1шт |
| 9. | сторож (с обяз. дворника) | халат рабочий перчатки с полимерным покрытием рукавицы комбин. | 1шт12пар1шт |
| 10. | слесарь-сантехник  |  комбинезон х/бсапоги резиновые рукавицы комбинированные  | 1шт1пара4пары |
| 11. | завхоз  | халат рабочий халат х/бперчатки с полимерным покрытием  | 1шт1шт6пар |
| 12. | кастелянша  | халат и брюки костюм  | 1комплект1шт |
| 13 | уборщица служебных помещений  | халат х/бхалат рабочийперчатки резиновые | 1шт1шт6пар |
| 14 | спец. по кадрам  | халат х/б | 1шт |
|  |  |  |  |

 Согласовано с советом трудового коллектива протокол № \_3\_ "\_16\_"\_марта\_2018г.

 Приложение № 2

 к правилам внутреннего трудового распорядка

 ГБСУСОН "Дом-интернат …"

на основании ПриказаМинздравсоцразвития России

от 17 декабря 2010 г. N 1122н

**НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ**

**СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств  | Наименование работ и производственных факторов  | Норма выдачи на 1 работника в месяц  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| I.Очищающие средства  |
| 1  | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл  |

Согласовано с советом трудового коллектива протокол № \_3\_ "\_16\_"\_марта\_2018г.