**Коллективный договор**

Бюджетного учреждения Воронежской области «Дом –интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Каширский»

на 2019-2022 гг.

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор ) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Пансионат «Каширский» (далее – Пансионат ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

 1.2.Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора Афанасьева Льва Дмитриевича именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Трубчаниновой Аллы Вячеславовны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Пансионате, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

 1.4.Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

 1.5.Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на Пансионат в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

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

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а так же средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 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 Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о нарушении законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;

- 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 работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда» и «Положения о премировании работников».

2.2. Система оплаты труда работников включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда работников БУ ВО «Пансионат «Каширский».

2.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

 2.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам).

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25 % оклада (должностного оклада).

2.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится доплата в размере 50 % оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.

2.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнения норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

2.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы

- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- выплаты за качество выполняемых работ

2.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3-х окладов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы по оказанию социальных услуг населению, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором пансионата персонально в отношении конкретного работника, устанавливается в соответствии с положением об оплате труда.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу (должностному окладу) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.14. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего периода, за вторую половину - 8 числа следующего за расчетным месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет каждого работника пансионата, открытого в Сбербанке России за счет средств работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.16. Компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного автотранспорта и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с использованием для нужд пансионата, устанавливается Работодателем по соглашению с работником и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.17. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

2.18. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Считать приостановку работы в случае несвоевременной выплаты заработной платы (более 15 дней) простоем по вине работодателя с оплатой времени приостановки из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3. 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.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6.Работники пансионата, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации осуществляется за счет средств Работодателя.

3.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста;

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16 лет;

- несовершеннолетние работники;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий);

- по соглашению с работником перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной трудовой деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на основании письменного заявления работника.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

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

4.9. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.10. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, выплачивается компенсация в течение 3-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в пансионате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников пансионата не может превышать 39 часов.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и отдыха медицинских работников пансионата определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников пансионата, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение смены, перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с проживающими в специально отведенном для этой цели месте.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа директора с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Отдельным категориям работников могут предоставляться дополнительные выходные дни с сохранением полной оплаты труда:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – один день в месяц;

- беременным женщинам – один день в месяц;

- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – один день в месяц;

- работникам, совмещающим работу с обучением – один день в месяц.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 до 13.00.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за ненормированный рабочий день.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

В случае, если отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, исполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работников оплачивается как сверхурочная работа.

5.8. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет без матери, а также работники при необходимости ухода за больными родственниками при наличии медицинского заключения.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в пансионате, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 рабочих дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 рабочих дня;

- для сопровождения детей (1-3 класс) в школу в первый день учебного года – 1 рабочий день;

- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;

- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 рабочихдня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 рабочих дня;

- для участия в похоронах родных и близких – 3 рабочих дня;

- для посещения ЛПУ в течение года – 5 рабочих дней.

5.13. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.14. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 21 календарного дня, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

5.15. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска, за работу во вредных условиях труда, включаются:

- период временной нетрудоспособности;

- время отпуска по беременности и родам;

- время выполнения государственных и общественных обязанностей, в том числе на курсах повышения квалификации и время специализации.

5.16. Стороны договорились считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление молодых работников (в возрасте до 35 лет) в учреждении, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.3. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

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

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов , проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам учреждения бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

6.1.9. Обеспечивать в соответствии со ст. 212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия: регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы.

6.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

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

6.2. Выборный профсоюзный орган постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.3. Работодатель создает необходимые условия для выполнения Выборным профсоюзным органом их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные и предварительные медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что за счет экономии по фонду оплаты труда производить единовременную выплату:

 - юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в зависимости от стажа работы в пансионате:

- до одного года – 0,25 должностного оклада

- от одного до пяти лет – 0,5 должностного оклада

- свыше пяти лет – 1 должностной оклад.

- в связи с рождением ребенка – в размере минимального размера оплаты труда;

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;

- в связи с поступлением ребенка в школу - в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;

- в связи со смертью близких родственников – в размере 0,5 должностного оклада

- в связи с длительной болезнью работника – в размере минимального размера оплаты труда;

- в связи с другими обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета в зависимости от финансовой возможности пансионата.

7.2. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

7.3. Работодатель обязуется оказывать работникам учреждения медицинскую помощь на безвозмездной основе в условиях пансионата (физиолечение, ЛФК, массаж и др по назначению врача).

Раздел 8. Гарантия деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

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

8.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности пансионата, выделять для этой цели помещение;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, а не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборного профсоюзного органа и его выборных органов, а также проводимых ими мероприятиях;

- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

8.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя с членами Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в коллективе, предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профкома – 3 рабочих дня;

- членам профкома – 1 рабочий день.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган систематически проверяют выполнение коллективного договора. стороны обязуются один раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании ( конференции работников).

9.4 Выборный профсоюзный орган для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

 Директор Председатель первичной

БУ ВО «Дом-интернет профсоюзной организации

для престарелых и инвалидов

«Пансионат «Каширский» \_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В.Трубчанинова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Д.Афанасьев

