

БУ ВО «ПАВЛОВСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2012-2015 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива
15 августа 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (ред. 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовым кодексом РФ, трехсторонним соглашением между администрацией Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2012 – 2015 г.г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор бюджетного учреждения «Павловский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Иванова Надежда Михайловна, именуемая далее «работодатель», и работники организации в лице председателя профкома бюджетного учреждения «Павловский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Зубович Екатерины Александровны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора

Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до 14.08.2015 года. В случае преобразования учреждения в новую организационно-правовую форму коллективный договор действует в течение указанного срока.

В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и уточнения на основе взаимной договоренности, но при всяком их пересмотре условия труда работников не могут быть изменены в сторону ухудшения. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

В период действия настоящего договора стороны соблюдают действующее законодательство, регулирующее порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения.

Работодатель в лице директора Ивановой Н.М. обязуется дважды в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора. Председатель профкома выполняет работу по контролю выполнения коллективного договора в рабочее время.

Настоящий договор заключается между администрацией дома-интерната и трудовым коллективом для решения социально-экономических задач, а также вопросов условий и охраны труда.

Договор признает коллективное право администрации на планирование, управление и контроль производственной деятельности дома-интерната, найм, продвижение, повышение квалификации работников, обеспечение занятости и совершенствование оплаты и условий труда.

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующими дополнениями и уточнениями.

1.4. Соотношение коллективного договора с российским законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями.

В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актах, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения,
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности,
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором (8 и 23 числа каждого месяца),
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором,
- создавать безопасные условия труда,
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,
- повышать профессиональный уровень работников,
- реализовывать программы социальной защиты работников,
- осуществлять обязательное социальное страхование работников

1.5.2. Работодатель и работники дома-интерната, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Работодатель обязуется в 3-х дневной срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором учреждения и данным приказом под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором. (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

2.5. Трудовые договора с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенных срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на ~~не~~определенный срок на более 5 лет (срочный договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.6. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.-ст. 72-74 ТК РФ).

2.7. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации) и статьями 178-181 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении, которые определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189-190 ТК РФ).

В правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 93-95, 100-105 ТК РФ устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику),

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,

- продолжительность работы (смены),

- время начала и окончания работы,

- время перерывов в работе,

- составление графиков сменности,

- чередование рабочих и нерабочих дней,

- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.4. Отдельным категориям работников устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация обязуется:

4.1. Всем работникам дома-интерната предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) при производственной возможности.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. Работникам всех должностей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы и ненормированный рабочий день (Приложение № 1), за исключением должностей, связанных с сезонными работами.

4.5. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. Работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка:

- в связи со смертью родных и близких (мужа, жены, детей, родителей, братьев, сестер) – 2 дня,

- по случаю свадьбы самого работника, свадьбы детей работника – 2 дня,

- в связи с рождением ребенка – отцу – 1 день.

- в день знаний 1 сентября для сотрудников с детьми 1 и 2 класса – 1 день.

4.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней,
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

4.8. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из очередного отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Администрация обязуется:

5.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме 8 и 23 числа каждого месяца, при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

5.2. Заработную плату исчислять в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений социальной защиты населения.

5.3. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов. В случае принятия в субъекте РФ решения об увеличении тарифных ставок (окладов) по сравнению с принятыми на федеральном уровне, работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом изменений.

5.4. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и администрации, но не более 100% оклада (ст. 151 ТК РФ).

5.5. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день по графику сменности работника в двойном размере. По желанию работника предоставлять другой день отдыха за работу в нерабочий праздничный день (по графику работника) (ст. 153 ТК РФ).

5.6. При наличии средств (ст. 144 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ):

- производить премирование работников,
- устанавливать иные выплаты стимулирующего характера или увеличивать размер предусмотренных законодательством выплат компенсационного характера.

5.7. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ) с исчислением среднего заработка, утвержденным Правительством РФ

5.8. Оплата труда работников учреждения состоит из следующих элементов:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

Должностной оклад устанавливается согласно штатному расписанию.

Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и не может быть более 3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается по исчислении трудового стажа для выплаты ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет:

- от 3 до 5 лет – 20%,
- от 5 лет и более – 30%.

Надбавка к должностным окладам за особые условия работы устанавливается в размере 15%.

Фонд оплаты труда с учетом средств на выплату надбавок, премий и материальной помощи утверждается Департаментом труда и социального развития Воронежской области.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает периодические медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2. В соответствии с Федеральным законом РФ от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» проводит государственную политику в области охраны труда.

6.3. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, принимает меры по улучшению санитарно-бытовых условий, предусматривает в сметах необходимые суммы на проведение данной работы.

6.4. Систематически обеспечивает учет, анализ производственного травматизма и принимает меры по его снижению.

6.5. Обязан обеспечивать работников по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с действующими нормами.

6.6. Сохраняет за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, средний заработок на срок их переквалификации.

6.7. Обеспечивает работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами спецодеждой, контролирует ее правильное использование, обеспечивает ее стирку, бесплатно обеспечивает работников мылом и обезжиривающими средствами.

6.8. Руководство и коллектив учреждения представляют совместными решениями двух сторон лучших работников к присвоению Почетных званий и для других поощрений (ст. 191 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

7.1. Обеспечивает организацию устойчивой и эффективной работы учреждения.

7.2. Строит трудовые отношения с работниками на основе трудового договора. Трудовой договор заключается и расторгается в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Не допускает ликвидацию, реорганизацию своего учреждения без письменного мотивированного уведомления об этом об этом работников не менее, чем за 3 месяца. О предстоящих массовых увольнениях руководитель проводит предварительные переговоры и предупреждает высвобождаемых работников персонально под расписку не менее, чем за два месяца. Устанавливаются следующие критерии массового высвобождения работающих: увольнение 10 человек в течение 30 дней при численности занятых от 20 до 100 чел.

7.4. В случае массового увольнения руководитель информирует органы по труду и службу занятости не менее чем за 23 месяца, и разрабатываются меры, направленные на уменьшение численности работающих.

7.5. Обеспечивает прохождение работниками учреждения курсов повышения квалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии.

7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ),

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ,
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.
- обеспечить сохранность архивов документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием работников.

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

8.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования и не организуются трудовые конфликты по вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения сотрудников в течение 3 дней после подписания.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Администрация и председатель профкома отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании. От имени трудового коллектива подписать коллективный договор поручено избранному собранием коллектива председателю профкома Зубович Екатерине Александровне, специалисту по социальной работе, от работодателя – директору дома-интерната Ивановой Надежде Михайловне.

Коллективный договор на 2012-2015 г.г. принят на общем собрании трудового коллектива БУ ВО «Павловский дом-интернат для престарелых и инвалидов» 15 августа 2012 г.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Работодатель



Иванова Н.М.

15 августа 2012 г.

Председатель профкома

Зубович Зубович Е.А.

15 августа 2012 г.



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394053
Тел. (473) 213-70-67 / Факс (473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvrn.ru
ОГРН 1093668003615,
ИНН/КПП 3662140580/366201001

21.08.2015 № 84-Н/3367

На № _____

Бюджетное учреждение Воронежской
области "Павловский дом – интернат
для престарелых и инвалидов"

ул. 9 Января, 17
г. Павловск
Воронежская область
396422

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

соглашения о внесении изменений в коллективный договор бюджетного
учреждения Воронежской области "Павловский дом – интернат для
престарелых и инвалидов"
на 2015-2018 годы.

Сообщаем, что соглашение о внесении изменений в коллективный
договор бюджетного учреждения Воронежской области "Павловский дом –
интернат для престарелых и инвалидов" на 2015-2018 годы зарегистрировано
19.08.2015 года.

Регистрационный номер **1248к**

Заместитель руководителя департамента

Е.В.Маслова

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в
коллективный договор и его продление
на срок 2015 -2018 годы**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
« 14 » 08 2015г

Протокол № 3

БУ ВО « Павловский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2015-2018 годы

На общем собрании трудового коллектива БУ ВО «Павловский дом-интернат для престарелых и инвалидов» от 12.08.2015 г было решено внести изменения в коллективный договор и продление его на срок 2015-2018 годы.

Изменения в коллективный договор:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

п.1.3.4 работодатель в лице директора Левченко В.Б. обязуется дважды в год осуществлять проверку коллективного договора. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на общем собрании работников. Председатель профкома выполняет работу по контролю выполнения коллективного договора в рабочее время.

1.4. Соотношения коллективного договора с Российским законодательством и иными правовыми актами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения- это отношения , основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором (ст15 ТК РФ)

2.3. Работодатель обязуется в 3 х дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности(занимаемой должности),условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а так же ознакомить работников с коллективным договором учреждения и данным приказом под расписку(ст68 ТК РФ)

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются на определенный срок, за исключением случаев когда трудовой договор заключается на определенный срок (срочный договор) (ст.58.ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.2. Отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы- в любое время года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ)

4.4. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы и ненормированный рабочий день (приложение № 1)

4.6. Работнику учреждения по его письменному должен быть предоставлен краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.4. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности(профессии, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от

своей основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и администрации.(ст. 151 ТК РФ)

5.5. Оплачивать работу в праздничный день по графику сменности работников в двойном размере. По желанию работника предоставлять другой день отдыха за работу в праздничный день(по графику работника)(ст.153. ТК РФ)

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обеспечивать периодические медицинские осмотры работников, если это необходимо, в соответствии с приказом Минздрава, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2. В соответствии с Федеральным Законом РФ от 17.07.1999 г №181-ФЗ « Об основах охраны труда РФ» проводит государственную политику в области охраны труда.-исключить.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ,СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.4. В случае массового увольнения руководитель информирует органы по труду и занятости не менее чем за три месяца, и разрабатываются меры, направленные на уменьшение численности работающих

7.7. При сокращении проводить мероприятия внутреннего характера(п.4.4.3 отраслевого соглашения), предоставления свободного оплачиваемого времени для поиска работы при сокращении (п.4.4.5 отраслевого соглашения)



Директор дома-интерната

Левченко В.Б.

2013г

Председатель профкома

Зубович Зубович Е.А.

« 14 » 01 2013г