

Принят:
на общем собрании
трудового коллектива,
Протокол от «20» марта 2019г №1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Бюджетного учреждения Воронежской области
«Дом-интернат для престарелых и инвалидов
«Пансионат «Грибановский»
на 2019-2022 годы

Адрес:397204
Воронежская область, Грибановский район
село Н-Карачан, ул. Некрасова д.57

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2019-2022 годы.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» в лице директора Ежовой Надежды Викторовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» в лице председателя профсоюзного комитета учреждения, представляющего интересы трудового коллектива, Верещагиной Наталии Васильевны, именуемые в дальнейшем «Профком».
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.4. Предметом настоящего договора являются отдельные положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем и имеющим наибольшее значение для работников.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а также на лиц, прервавших трудовые отношения по уважительным причинам (пенсия по возрасту и инвалидности, лица, высвобожденные в связи с сокращением численности или штата) и т. п.
- 1.6. Основные принципы заключения коллективного договора:
 - 1.6.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения нормы законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, соблюдения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.
 - 1.6.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
- 1.7. Общие обязательства Работодателя и Профкома.
 - 1.7.1. Работодатель признаёт Профком единственным представителем работников БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский», поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области

трудовых отношений и связанных с этим иных социально-экономических отношений.

- 1.7.2. Профком обязуется содействовать наиболее эффективной работе БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» присущими профсоюзу учреждения методами и средствами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 2.1. Приём на работу и увольнение сотрудников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.2. Работодатель обеспечивает заключение письменных трудовых договоров с работниками и не допускает подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера.
- 2.3. Работодатель знакомит вновь поступивших работников с правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, положениями об оплате, кодексом этики, традициями коллектива, оказывает всяческую помощь в закреплении на рабочем месте.
- Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной договором.
- 2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с Профкомом.
- 2.6. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставляются гарантии в соответствии с действующим законодательством, в том числе возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.
- 2.7. В случае реорганизации учреждения работодатель гарантирует недопущение высвобождения работников:
- имеющих трех и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;
 - в первые два года работы после окончания обучения в профессиональных образовательных организациях Воронежской области и образовательных организациях высшего образования Воронежской области при условии

выполнения ими производственных заданий в полном объеме и надлежащего качества.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» составляет 8 часов в день и равна 40 часам в неделю, кроме женщин и мужчин медицинских работников, у которых продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю, а также женщин других структурных подразделений, работающих в сельской местности. Время, отработанное свыше данной нормы, считается сверхурочным и компенсируется оплатой в двойном размере или по желанию работника дополнительными днями отдыха, предусмотренными законодательством. Администрация обязуется не допускать сверхурочной работы, кроме как в исключительных случаях, предварительно запросив на ее проведение согласие Профкома и согласие привлекаемых работников.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что:

3.2.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения при 5-ти дневной рабочей неделе составляет 40 часов в неделю с 2-мя выходными днями - суббота, воскресенье. Для медицинского и обслуживающего персонала рабочая неделя установлена продолжительностью 36 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Женщинам, работающим в Учреждении, рабочий день сокращается на 45 минут.

3.2.2. Режим работы:

- с 8 часов 00 минут до 16 часов 12 минут – при 36-часовой рабочей неделе;

- с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут – при 40-часовой рабочей неделе.

Перерыв: с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.2.3. Для работников медицинского и обслуживающего персонала устанавливается сменная работа – 2 смены в сутки.

Продолжительность ежедневной смены:

- дневная смена – 12 часов;

- ночная смена – 12 часов

Для медицинского и обслуживающего персонала устанавливается

суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального количества рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Администрация имеет право изменять часы начала и окончания работы по согласованию с Профкомом для отдельных работников, предупредив их об этом за 3 месяца.

- 3.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении могут вводиться дежурства для разрешения текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурствам привлекаются только служащие и специалисты по списку, согласованному с Профкомом. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством – предоставление другого дня отдыха, равного по времени дежурства.
- 3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса праздничного дня на другой день недели.
- 3.5. Стороны договорились, что Работодатель по согласованию с Профкомом для создания лучших условий для отдыха может переносить в исключительных случаях день отдыха на другой день с целью объединения его с ближайшим праздничным днем.
- 3.6. Работникам БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. На основании статьи 122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за 1-й год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 3.7. Основным отпуском, к которому суммируются дополнительные отпуска, являются 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день, для инвалидов - 30 календарных дней.
- 3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен

под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

- 3.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Согласно статьям 125, 126 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.
- 3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются работникам за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются согласно статьи 119 Трудового кодекса РФ.

Перечень профессий и должностей, дающих право
на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам
БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат
«Грибановский»

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска		Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
			за особые и вредные условия труда (календарные дни)	за ненормированный рабочий день (календарные дни)	
1	2	3	4	5	6
	1. Общеотраслевые должности				
1.	Директор учреждения	28	-	14	42
2.	Заместитель директора	28	-	12	40

3.	Главный бухгалтер	28	-	12	40
4.	Шеф-повар, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий отделением	28	-	10	38
5.	Специалист по охране труда	28	-	6	34
6.	Бухгалтер, техник-программист, агент по снабжению	28	-	6	34
7.	Делопроизводитель, юрисконсульт	28	-	5	33
8.	Специалист по кадрам	28	-	7	35
9.	Специалист по социальной работе, социальный работник	28	-	3	31
10.	Психолог	28	-	3	31
11.	Культурный организатор, библиотекарь	28	-	3	31
12.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	28	-	5	31
13.	Водитель автомобиля	28	-	7	35
14.	Тракторист	28	-	6	34
15.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	28	-	3	31

Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой его самого или его детей – 3 календарных дня;
- с похоронами близких родственников – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

а также:

- родителям первоклассника – 1 день – 1-го сентября;

- работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

IV. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий.

Обеспечить наличие и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

- осуществлять эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

- осуществлять разработку и выполнение мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на сокращение численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

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

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий;

- обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- обеспечить работников, направляемых для выполнения работ в другие цеха (на другие участки), специальной одеждой и обувью;

- предоставить работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством;

- обеспечить оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником;

- организовывать и проводить предварительный (при поступлении на работу) и периодические инструктажи по охране труда, а также периодическое обучение работников безопасным приемам и методам труда;
 - проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- 4.3. Работники руководствуются в работе действующим законодательством, нормативными и правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами администрации Работодателя и обязуются:
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
 - правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
 - немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей.
- 4.4. Направлять за счет собственных средств Работодателя на обязательный предварительный (при приеме на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры
Медицинские осмотры проводятся в рабочее время, за время прохождения медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.
- 4.5. Работники, получившие увечье на работе и не нарушавшие при этом требований и норм действующего трудового законодательства РФ, правил техники безопасности получают гарантии и компенсации, определенные Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 4.6. Работодатель гарантирует не допущение увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.
- 4.7. Работодатель выплачивает заработную плату работникам с периодичностью и в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами администрации БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» (не реже чем каждые полмесяца). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается

правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата за первую половину месяца производится 23 числа текущего месяца за фактически отработанное время, за вторую половину – 8 числа месяца, следующего за расчетным за фактически отработанное время. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате месячной заработной платы, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

- 4.8. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 4.9. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случаях реорганизации или ликвидации учреждения) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также перечисление страховых взносов в размере, определенном действующим законодательством РФ по обязательному социальному, пенсионному и медицинскому страхованию и налогу на доходы физических лиц.
- 4.10. Работодатель не допускает нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральные выдачи, страхование и т.д.) за счет снижения размеров основной заработной платы.

V. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- 5.1. Работодатель совместно с Профкомом обязуется разрабатывать и реализовывать программы отдыха и оздоровления работников БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский»» и

членов их семей, а также по возможности предоставлять льготные путевки в дома отдыха и санатории.

5.2. Работодатель обязуется:

- создавать все необходимые условия для получения работниками необходимой медицинской помощи, в том числе выделять помещение и транспорт для приглашенных медицинских работников;
- при необходимости предоставлять возможность работникам для посещения диагностических и лечебно-профилактических учреждений;
- выделять транспорт для доставки больных сотрудников и их детей в лечебные учреждения;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.3. Работодатель и Профком, по возможности, организуют культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский».

5.4. По желанию матерям первоклассников очередной отпуск предоставлять в сентябре с целью лучшей адаптации детей в школе.

5.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении работникам учреждения и руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи с юбилейными датами;
- при наступлении особых случаев (заключение брака, рождение ребенка, длительная болезнь (более одного месяца), смерть близких родственников (родители, супруг (а), дети), стихийное бедствие, несчастный случай).
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста;

5.6. При отсутствии регулярных маршрутов общественного транспорта и значительных интервалах в движении, учитывая удаленность Учреждения от населенных пунктов и остановок общественного транспорта, а также непрерывный, сменный график работы Учреждения, исходя из финансовых возможностей, Работодатель может осуществлять доставку работников к месту работы и обратно.

В случае производственной необходимости управление автомобилем, находящемся на балансе Учреждения, может осуществлять руководитель учреждения самостоятельно.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

- предоставить каждому работнику рабочее место и должность, соответствующую уровню его образования и профессиональной квалификации;
- не реже одного раза в 5 лет проводить учебу старшего и среднего медицинского персонала с целью повышения их профессионального уровня.

6.2. Администрация БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» организует работу по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения на основе усиления мотивации к труду, в том числе путем проведения обучения вновь принятых работников и работников с уже имеющейся квалификацией освоению новых специальностей.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.
- 7.2. При изменениях в структуре или реорганизации БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский» необходимо привести положения коллективного договора в соответствие с действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному согласованию в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 7.3. Лицам, участвующим в переговорах в качестве представителей сторон, а также приглашенным специалистам предоставляется возможность проверки, консультации, переговоров в рабочее время.
- 7.4. Подписанный текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников.
- 7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. По истечении срока действия коллективного договора на собрании трудового коллектива с отчетом выступают уполномоченные лица обеих из сторон.
- 7.6. Профком, осуществляя контроль за выполнением коллективного договора, может проверять соблюдение работодателем действующего трудового

законодательства РФ, правил по охране труда, законодательства о профсоюзах силами своих комиссий и привлеченных специалистов, экспертов, требовать необходимую информацию, документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

- 7.7. Работодатель рассматривает представления Профкома об устранении выявленных нарушений и в течение месяца сообщает ему о принятых мерах.
- 7.8. Работодатель обеспечивает отчисление профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения.


Действие коллективного договора распространяется на всех работников БУ ВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский»».

От работодателя
Директор БУ ВО «Дом- интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский»


Н.В. Ежова
« 20 » 03 2019г.



От работников
Председатель профсоюзного комитета БУ ВО «Дом- интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат «Грибановский»»


Н.В.Верещагина
« 20 » 03 2019г.

Бюджетное учреждение Воронежской области
"Дом-интернат для престарелых и инвалидов
"Пансионат "Грибановский"

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью: 13 (листов)

Директор _____ Ежова Н.В.

