

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Самарской области
«Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для
престарелых и инвалидов)»

2018-2021 годы

Принят на общем собрании
работников «8» мая 2018г.
Протокол № 3

Юридический адрес: 445004, г. Тольятти, ул. Ларина, д. 1
Работодатель – Подгорнова Римма Фатыховна, 22-23-22
Представитель работников – Сиволобова Светлана Геннадьевна, 25-79-89
Численность работников – 258 человек
Код ОКВЭД 87,90
Код ОКФС 13

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области
5 июня 2018 г. Регистрационный № 04142018
г.о. Тольятти, ул. Белорусская, 33 тел. (848-2) 63-70-62
Подпись <u>консультант</u> <u>Заденин</u>

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем государственного бюджетного учреждения Самарской области «Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для престарелых и инвалидов)» в лице директора Подгорновой Риммы Фатыховны (далее Работодатель) и работниками государственного бюджетного учреждения Самарской области «Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для престарелых и инвалидов)» (далее Работник).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Работодатель и работник признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.4. Условия настоящего договора являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения Самарской области «Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для престарелых и инвалидов)» (далее Пансионат).

1.6. Во исполнение основных принципов деятельности в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов работникам Пансионата при исполнении должностных обязанностей запрещается принимать в дар от обслуживаемых подарки, стоимость которых превышает трех тысяч рублей (ст.575 ГК РФ).

1.7. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны для выполнения.

1.8. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им.

II. Трудовые отношения. Прием и увольнение

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Пансионате правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет, в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после

истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны коллективного договора признают, что условия приема, увольнения, соблюдение работниками трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях, разрабатываемых на основании действующих нормативных актов. Индивидуальные должностные инструкции объявляются работнику под расписку.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. В период испытания на работника распространяется действие настоящего коллективного договора, действующие Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты. Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.6. В случаях, предусмотренных статьей 72² ТК РФ, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на необусловленную трудовым договором работу в пределах Пансионата с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.7. О существенных изменениях условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантная должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ, согласно которой увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

2.9. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация Пансионата, его структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условий труда осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения с ним переговоров с соблюдением прав и интересов членов профсоюза.

2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профкома.

2.11. Основные права и обязанности работников и работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Глава III. Рабочее время и время отдыха

3.1. В ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» установлена 40-часовая пятидневная рабочая неделя: понедельник-пятница, выходные дни: суббота, воскресенье.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания, устанавливается следующее:

а) общее время начала работы в ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» устанавливается - 8-00 часов 00 минут; окончания работы - 16 часов 45 минут.

б) перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут.

в) общее время начала работы в ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» в период с первого мая по тридцать первое октября устанавливается - пн. – чт. 8-00 часов 00 минут; окончания работы - 16 часов 45 минут, пт. 8-00 часов 00 минут; окончания работы - 16 часов 30 минут.

г) перерыв для отдыха и питания в период с первого мая по тридцать первое октября с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

3.2. В ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» установлен суммированный учет рабочего времени для следующих категорий работников:

3.2.1. Медицинская сестра палатная (постовая), санитарка. Учетный период – три месяца. Начало смены в 8-00 часов 00 минут; окончание смены - 8 часов 00 минут следующего дня. Чередование смен – сутки рабочие, трое выходных. Перерыв для отдыха и питания входит в рабочее время и устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут и с 19 часов 00 минут до 19 часов 30 минут.

3.2.2. Повар, изготовитель полуфабрикатов, машинист по стирке и ремонту спецодежды. Учетный период – три месяца. Начало смены в 7 часов 00 минут; окончание смены - 19 часов 00 минут. Чередование смен – два дня рабочих, два дня выходных. Установлены перерывы для отдыха и питания с 9 часов 30 минут до 10 часов 00 минут, с 14 часов 00 минут до 14 часов 30 минут, которые не включаются в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

3.2.3. Сторож (вахтер), лифтер. Учетный период – три месяца. Начало смены в 8 часов 00 минут; окончание смены в 8 часов 00 минут следующего дня. Чередование смен – сутки рабочие, трое выходных. Установлены перерывы для отдыха и питания по 15 минут через каждые 3 часа, которые не включаются в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

3.2.4. Официант, мойщик посуды. Учетный период – три месяца. Начало смены в 8 часов 00 минут; окончание смены - 20 часов 00 минут. Чередование смен – два дня рабочих, два дня выходных. Установлены перерывы для отдыха и питания с 9 часов 30 минут до 10 часов 00 минут, с 14 часов 00 минут до 14 часов 30 минут, которые не включаются в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

3.3. На основании раздела 5 Приложения № 1 Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 24.12.2014) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу учреждения устанавливается сокращенная 36-ти часовая рабочая неделя. Учетный период – три месяца. Начало работы в 8-00 часов 00

минут; окончание работы - 16 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

В период с 01 мая года по 31 октября время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания с пятидневной 36-часовой рабочей неделей устанавливается следующее: с понедельника по четверг начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 16 часов 00 минут, обеденные перерывы с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут; в пятницу начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 15 часов 00 минут, обеденные перерывы с 12 часов 00 минут до 12 часов 36 минут.

На основании Приложения N 4 Постановления СНК СССР от 11.12.1940 N 2499 "О продолжительности рабочего дня медицинских работников" врачу-стоматологу, устанавливается сокращенная 27,5 часовая рабочая неделя. Учетный период – три месяца. Начало работы в 8-00 часов 00 минут; окончание работы - 14 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

3.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная рабочая неделя - 35 часов.

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе производится согласно ст. 99 ТК РФ.

3.6. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. Перечень должностей и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем совместно с профкомом в Положении о ненормированном рабочем дне.

3.7. В предпраздничные дни продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час. (Нерабочие праздничные дни определены статьей 112 Трудового кодекса РФ).

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях и предоставляется сверх основного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

3.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях и предоставляется сверх основного отпуска работникам в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

3.9. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков.

3.10. 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.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Глава IV. Оплата труда (денежное содержание)

4.1. Оплата труда работников Пансионата осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ГБУ СО «Тольяттинский пансионат».

4.2. Установление систем, видов оплаты труда (денежного содержания), размеров ставок, окладов, других видов выплат производится работодателем по согласованию с профкомом и закрепляются в приложении к настоящему коллективному договору.

4.3. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год, виды оплаты труда (денежного содержания), другие виды выплат устанавливаются работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляются в соответствующем Положении о премировании и выплате вознаграждения работникам ГБУ СО «Тольяттинский пансионат».

4.4. Должностной оклад работников Пансионата повышаются в соответствии с Перечнем должностей, работа которых дает право на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

4.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в следующих размерах:

лифтерам - 35% ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам учреждения - 50% ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60² Трудового Кодекса РФ).

4.7. Заработка плата (денежное содержание) выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы профком принимает все разрешенные законом меры по вопросу защиты интересов членов профсоюза при выплате заработной платы.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Глава V .Охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности Пансионата.

5.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников Пансионата в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты либо выплату компенсации на приобретение специальной одежды, специальной обуви, согласно действующему законодательству;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении чрезвычайных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях

проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Пансионата.

5.3. Работодатель ежегодно определяет контингенты лиц, подлежащих периодическому медосмотру согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 303н.

5.4. Работодатель осуществляет постоянный контроль над соблюдением работниками всех требований по охране труда.

5.5. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работники ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.6. Согласно ст. 219 ТК РФ работник Пансионата имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- 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;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов,

- связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, специальной оценкой условий труда, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

- иные права, предусмотренные трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. В Пансионате из представителей работодателя и профкома на паритетных началах создается комиссия по охране труда.

5.8. Указанная комиссия осуществляет контроль состояния охраны труда в Пансионате и разработку соглашения по охране труда.

5.9. Решение о степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая принимается комиссией с учетом заключения профсоюзного органа.

5.10. В случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником Пансионата требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий работодатель может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

5.11. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств работодателя в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство (оказание работ, услуг).

Глава VI .Социальные льготы, гарантии, компенсации

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов:

а) по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

6.2. Работник освобождается от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в

случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

6.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику Пансионата выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

6.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять работнику по письменному заявлению в соответствии со статьей 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы, а также по заявлению работника предоставлять ему отпуск с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием (впервые) – 3 рабочих дня непосредственно до или сразу после мероприятия, включая день бракосочетания;
- свадьбой детей – 1 рабочий день (день свадьбы, либо день непосредственно накануне мероприятия, либо сразу после мероприятия);
- на 1 сентября для родителей детей учащихся начальных классов (1-4 классы) – 1 день;
- смертью родственников (родители, супруги, дети) – 3 рабочих дня непосредственно после события на организацию проведения ритуальных услуг.

6.9.2. Оказывать материальную помощь:

- на похороны близких родственников (родители, супруги, дети) - в размере 4000 рублей.
- впервые вступающим в брак – в размере 2000 рублей;
- на рождение ребенка – в размере 1000 рублей;
- для подготовки ребенка в возрасте до 18 лет к 1 сентября – 700 рублей;
- юбилейным датам (55 для женщин, 60 для мужчин) работников, проработавших в организации не менее 3-х лет - 1000 рублей.

Указанные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда и (или) из доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии указанных средств.

6.10. Работодатель при наличии средств отчисляет денежные средства в необходимых размерах профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

6.11. При Пансионате создается комиссия по социальному страхованию.

6.12. Комиссия по социальному страхованию избирается в равном составе из представителей профкома и работодателя.

6.13. Пансионат через комиссию по социальному страхованию обеспечивает работников:

- пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни;

- путевками на санаторно-курортное лечение согласно закону Самарской области от 30 декабря 2005 г. N 255-ГД "Об обеспечении работников организаций бюджетной сферы Самарской области путевками на санаторно-курортное лечение".

Глава VII. Профсоюзная деятельность

7.1. Работодатель в целях социального партнерства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профкома в Пансионате.

7.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных профсоюзных органов созываемых профсоюзом.

7.3. Наложение дисциплинарных взысканий, перевод по инициативе работодателя на другую работу, перемещение, увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, профорганизаторов, уполномоченных профсоюза по охране труда производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа организации и с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. При наличии письменных заявлений членов профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Оригиналы заявлений хранятся в профкоме.

7.5. Работодатель обязуется согласовывать с профкомами проекты актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, установления норм труда, утверждения Правил внутреннего трудового распорядка, разработки инструкций по охране труда. Согласование проектов актов единолично с председателем профкома, без обсуждения на заседании профкома, не имеет законной силы. При этом обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

7.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкуму помещение для проведения заседаний, хранения документации, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.7. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации

принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюз не имеет права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

Молодежная политика

7.8..Молодым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми и локальными актами, коллективным договором.

7.9. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.10.Молодой специалист - выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в возрасте до 30 лет включительно, завершивший обучение, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, не имевший опыта работы по полученной профессии (специальности) и трудоустроившийся на работу по полученной профессии (специальности) в течение одного года со дня завершения обучения.

7.11.Для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

7.12. Работодатель и профком:

7.12.1. создают Совет молодежи;

7.12.2.организовывают участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях;

7.12.3. поощряют молодых Работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профкома.

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых специалистов;

7.13.2.предоставлять обучающимся без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;

7.13.3. выплатить молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременное денежную премию в размере минимального должностного оклада должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, квалификационный уровень не установлен.

7.14. Профком обязуется:

7.14.1. координировать работу Совета молодежи;

7.14.2. оказывать содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов;

7.14.3. организовывать и проводить обучение председателей Совета молодежи и комиссий, молодых профсоюзных активистов;

7.14.4. контролировать предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных льгот и гарантий молодежи;

7.14.5.обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к работе в отрасли.

**Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений
и дополнений в коллективный договор
ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»**

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с главой 6 ТК РФ.
2. Представителем работников является профсоюзный комитет Пансионата.
3. Представителем работодателя являются директор Пансионата и иные уполномоченные работодателем лица. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком или иных представителей представлять их интересы.
4. Инициатором переговоров по заключению коллективного договора может быть любая из сторон.

Если инициатором является профсоюзный комитет, то он направляет работодателю уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора в виде постановления. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Профсоюзного комитета ГБУ СО «ЦСО Комсомольского района г.о. Тольятти»

Дата

№ протокола

*О проведении переговоров с руководством ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» по
заключению коллективного договора.*

Профсоюзный комитет ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»

постановляет:

1. Уведомить руководство Пансионата о проведении переговоров по заключению коллективного договора на 2017 - 2020 годы.
2. Утвердить следующий состав комиссии со стороны профкома:
Должность
Должность
3. Просить директора Пансионата назначить членов комиссии со стороны администрации.

Председатель профкома

подпись

фамилия

5. Лицам, участвующим в проведении переговоров, предоставляется необходимое время с сохранением среднего заработка.

6. Комиссия по заключению коллективного договора является постоянно действующей и осуществляет контроль за ходом выполнения коллективного договора, а также внесением изменений и дополнений в коллективный договор.

Кроме того, контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7. Состав комиссии по заключению коллективного договора:

от работодателя:

1. Директор Пансионата
2. Главный бухгалтер Пансионата

3. Заместитель директора Пансионата
4. Юрисконсульт Пансионата

от профкома:

1. Председатель профкома.
2. Член профкома
3. Член профкома
4. Член профкома

Глава VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия допускаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.4. Текст коллективного договора должен быть размножен и передан в структурные подразделения для ознакомления всех работников в течение 10 дней после его подписания. При приеме на работу нового работника (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором.

8.5. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. Работодатель и профком ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8.6. Настоящий коллективный договор составлен в 3-х экземплярах.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

РАБОТОДАТЕЛЬ

ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»

Директор Подгорнова Р.Ф.

М.П.



20/18 г.

ПРОФКОМ

ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»

Председатель С.Г. Сиволобова

20/18 г.



**Проникто, пронумеровано, скреплено печатью
14 (четырнадцать) листов**



**Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»
С.Г. Сиволоболва**



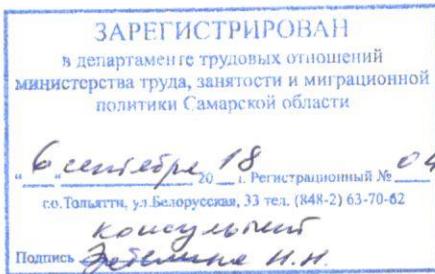
**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения Самарской области
«Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для
престарелых и инвалидов)»**

2018-2021 годы

(регистрационный номер 04142018)

Приняты на общем собрании работников
ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»
«24» августа 2018 г.
Протокол № 5

**Юридический адрес: 445004, г. Тольятти, ул. Ларина, д. 1
Работодатель – Подгорнова Римма Фатыховна, 22-23-22
Представитель работников – Сиволобова Светлана Геннадьевна, 25-79-89
Численность работников – 263 человека
Код ОКВЭД 87.90
Код ОКФС 13**



Стороны пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор государственного бюджетного учреждения Самарской области «Тольяттинский пансионат для ветеранов труда (дом-интернат для престарелых и инвалидов)»:

1. Внести изменения в Главу 3 Рабочее время и время отдыха п. 1.1. подпункт «в»:

«общее время начала работы в ГБУ СО «Тольяттинский пансионат» в период с первого мая по тридцать первое октября устанавливается - пн. – чт. 8-00 часов 00 минут; окончания работы - 16 часов 45 минут, пт. 8-00 часов 00 минут; окончания работы - 15 часов 30 минут».

2. Внести изменения в Главу 3 Рабочее время и время отдыха п. 3.3.:

Исключить абзац 3.

3. Внести изменения в Главу 4 Оплата труда (денежное содержание) п. 4.2:

«Установление систем, видов оплаты труда (денежного содержания), размеров ставок, окладов, других видов выплат производится работодателем по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда работников ГБУ СО «Тольяттинский пансионат».

4. Внести изменения в Главу 7 Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор п. 3:

«Представителем работодателя являются директор Пансионата и иные уполномоченные работодателем лица. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией».

5. Внести изменения в Главу 6 Социальные льготы, гарантии, компенсации п. 6.9.1.:

«Предоставлять работнику по письменному заявлению в соответствии со статьей 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы, а также по заявлению работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы в связи с:

- бракосочетанием (впервые) – 3 рабочих дня непосредственно до или сразу после мероприятия, включая день бракосочетания;

- свадьбой детей – 1 рабочий день (день свадьбы, либо день непосредственно накануне мероприятия, либо сразу после мероприятия);

- на 1 сентября для родителей детей учащихся начальных классов (1-4 классы) – 1 день;

- смертью родственников (родители, супруг, дети) – 3 рабочих дня непосредственно после события на организацию проведения ритуальных услуг».

РАБОТОДАТЕЛЬ

ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»



Директор Р.Ф. Подгорнова

«03.03.2018 г.

2018 г.

ПРОФКОМ

ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»

Председатель С.Г. Сиволобова

М.П.

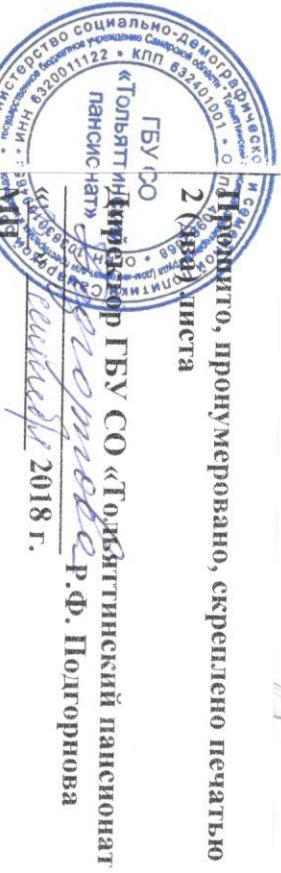


«03.03.2018 г.

2018 г.

Причленено, пронумеровано, скреплено печатью

2 листа



Председатель первичной профсоюзной организации

ГБУ СО «Тольяттинский пансионат»
С.Г. Сиволобова

МП
2018 г.

