

Представитель трудового коллектива:
Председатель профсоюзной
организации государственного
бюджетного учреждения
Вышневолоцкого дома – интерната для
престарелых и инвалидов


М.С. Кувшинова
« 8 » апреля 20 19 год

Представитель работодателя:
Директор государственного бюджетного
учреждения Вышневолоцкого дома –
интерната для престарелых и инвалидов


Н.В. Лукина
« 8 » апреля 20 19 год

Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов

на период с « 8 » апреля 2019 года
по « 7 » апреля 2022 года



Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 4 от « 8 » апреля 20 19 года

город Вышний Волочек

« 8 » апреля 20 19 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме-интернате для престарелых и инвалидов (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива - председателя профсоюзной организации Учреждения Кувшиновой Марины Степановны и директор Учреждения Лукина Наталья Викторовна, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Учреждения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения (далее - Профком) уполномоченным представителем работников Учреждения в социально-трудовых отношениях по всем условиям исполнения настоящего Договора.

1.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

Раздел 2. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме является основной задачей для Работодателя и работников Учреждения.

2.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

2.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

2.3. Работодатель с участием Профкома решает следующие вопросы:

2.3.1. Определение основных направлений деятельности Учреждения;

2.3.2. Утверждение локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Учреждения.

2.4. Профком признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. При поступлении на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору), настоящим Договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.4. В трудовые договоры включаются условия, изложенные в статье 57 ТК РФ, а также могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нем в соответствии со статьей 70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, локальных нормативных актов.

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

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору).

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.9. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.11. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования предусмотренные главой 14 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение № 1 к Договору) на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение № 1 к Договору).

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение № 1 к Договору) или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работодателем в соответствии с нормами ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. По распоряжению Работодателя работники в соответствии с нормами ТК РФ могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих

трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.13. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной в Перечне должностей работников Учреждения, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность (Приложение № 2 к Договору).

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

5.2. Размеры должностных окладов работникам определяются Положением об оплате труда в Учреждении.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.4. Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения об оплате труда в Учреждении.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки должностного оклада.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.7. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников Учреждения производятся без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.10. Заработная плата работникам выплачивается только в денежной форме в российских рублях 8-го числа каждого месяца и в виде аванса 23-го числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.13. Оплата отпусков работникам производится не позднее чем за три дня до их начала.

5.14. За работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.15. Профком Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, в том числе:

7.1.1. Организовывать проведение в Учреждении специальной оценки условий труда и ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

7.1.2. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, режиме труда и отдыха;

7.1.3. Контролировать совместно с Профкомом наличие инструкций по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту;

7.1.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда;

7.1.5. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

7.1.6. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно Перечню должностей работников Учреждения, которым установлена выдача специальной одежды, специальной обуви, санитарной одежды, средств индивидуальной защиты, смывающих средств (Приложение № 3 к Договору);

7.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

7.1.9. Организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах в подразделениях Учреждения согласно утвержденному Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении на период с 2019 по 2022 г.г. (Приложение № 4 к Договору);

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества в области охраны труда в Учреждении создается совместная комиссия по охране труда.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Договором.

8.2. Работодатель признает исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

8.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития трудового коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников Учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны настоящего Договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

9.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.4. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. В течение срока действия настоящего Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения Сторон Договора изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

9.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.7. При обнаружении нарушений выполнения условий Договора одной из Сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.8. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий настоящего Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.9. К настоящему Договору имеются приложения:

1. Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов.

2. Приложение № 2: Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность.

3. Приложение № 3: Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения Вышневолоцкого дома – интерната для престарелых и инвалидов, которым установлена выдача специальной одежды, специальной обуви, санитарной одежды, средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

4. Приложение № 4: План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в государственном бюджетном учреждении Вышневолоцком доме – интернате для престарелых и инвалидов на 2019 - 2022 годы.