

Профсоюзный комитет
Председатель профкома


С.А. Нестерова
«30» декабря 2015г.

ГАУ «Тагильский пансионат»

Директор

Н.Н.Пушкарев
«30» декабря 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2016 – 2019 ГОДЫ

государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов»

Принят на собрании трудового коллектива
(Протокол 1 от «30» декабря 2015 года)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 10 » февраля 2016 г.
Запись за № 05-к

г. Нижний Тагил

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГАУ «Тагильский пансионат»
На 2016-2019 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов», краткое наименование: ГАУ «Тагильский пансионат» и работниками, в лице профсоюзного комитета ГАУ «Тагильский пансионат», представляющего интересы работников. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работодателем и работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.2.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от членства в профсоюзе, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных льготах и гарантиях работникам, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников.

1.4. Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органом работников ГАУ «Тагильский пансионат», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГАУ «Тагильский пансионат», в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", на 2016-2019 годы (ст.43 ТК РФ).

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования или смены типа учреждения, также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.13. Работники обязуются в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, и повышения качества выполняемой работы, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных, форм организации и оплаты труда.

2.2. *В этих целях работодатель обязуется:*

2.2.1. оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57,58,67 ТК РФ;

2.2.2. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.3. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения необходимого объема работы;

2.2.4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, содействовать разрешению трудовых споров, возникающие у работников посредством переговоров, также при обращении работника в комиссию по трудовому спору.

(Приложения №1 к коллективному договору)

2.2.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников, обусловленной трудовыми договорами, работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.20. полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ;

2.2.21. извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ГАУ «Тагильский пансионат», присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст, 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового

распорядка, условий коллективного договора (ст. 41ТК);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества выполняемого объема работы, росту производительности труда,

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и помещении, на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать компьютерную и другую технику, бережно относиться к другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10 соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для

хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

2.5.3. В соответствии со ст. 192 ТК РФ, За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарное взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на

рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию – о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора, не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора, путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор, (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.8. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения

занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- г) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- д) работники моложе 18 лет;
- е) воспитывающим детей – инвалидов;
- ж) одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом кадровые резервы предприятия для сохранения рабочих мест,

3.2.13. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.14. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о

труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров, служебных контрактов с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, служебных контрактов;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГАУ «Тагильский пансионат», составляет не более 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Со следующей продолжительностью рабочего дня:

При 40 часовой рабочей неделе: Понедельник-четверг с 8ч 00 мин до 16 ч 45мин (перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 12 ч 30мин до 13 ч00мин) Пятница с 8ч 00 мин до 15 ч 30 мин. Выходные: суббота, воскресенье.

При 39 часовой рабочей неделе: Понедельник – четверг с 8ч 00 мин до 16 ч 33мин(перерыв для отдыха и питания 30мин. с 12 ч 30мин до 13 ч00мин) Пятница с 8ч 00 мин до 15 ч 18 мин. Выходные: суббота, воскресенье.

При 36 часовой рабочей неделе: Понедельник –четверг с 8ч 00 мин до 15ч 57мин(перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 12 ч 30мин до 13 ч00мин) Пятница с 8ч 00 мин до 14 ч 42 мин. Выходные: суббота, воскресенье.

При 33 часовой рабочей неделе: Понедельник –четверг с 8ч 00 мин до 15ч 21мин(перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 12 ч 30мин до 13 ч00мин) Пятница с 8ч 00 мин до 14 ч 06 мин. Выходные: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК) **(Приложение № 2к коллективному договору).**

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК),

5.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) **(Приложение № 3 к коллективному договору).**

5.4. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком и очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.8.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; (ст. 128 ТК РФ);

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников пансионата осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановление Правительства Свердловской области от 14.09.2010 N 1319-ПП (ред. от 23.06.2015) "Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области" (**Приложение № 4 к коллективному договору**).

6.3. Работникам обеспечивается своевременная выплата заработной платы в установленные сроки: 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.4 Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. (**Приложение №5 к коллективному договору**)

6.5. Условия и порядок дополнительных форм материального стимулирования работников определяются коллективным договором в соответствии с нормативными актами, положением о стимулирующих выплатах (**Приложение № 6, к коллективному договору**), при наличии фонда оплаты труда в целом по учреждению.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязан:

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности на сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование в соответствии с Законом РФ "О страховании граждан в РФ".

7.3 Работодатель обязан: проводить обучение работников по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.4. Администрация обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определенных законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, в Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование за всех работников пансионата. (ст. 225,226 ТК РФ).

7.5. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.6. Работникам, которым в связи с особенностями выполнения трудовых функций, необходима специальная одежда, обувь, спецпитание, санитарные средства, выдаются бесплатно согласно установленным нормативам в соответствии с [Приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н, «об утверждении межотраслевых [правил](#) обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г № 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»

7.7. При преждевременном износе одежды, обуви и защитных средств, обеспечить их замену, а также чистку, стирку, ремонт.

7.8. Общие затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда должны составлять не менее 0,2 % от затрат на оказание услуг.

7.9. Организовывать в установленные сроки проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 16.08.2004г. и СаН ПиН 2.1.2.2564-09

7.10. Техническому персоналу по уборке служебных помещений выдаются моющие средства.

7.11. Соблюдать результаты специальной оценки условий труда в соответствии Трудовым кодексом, ФЗ №421 от 25.12.2013г., ФЗ №426 от 25.12.2013г. и Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

8.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.4. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

9. Работники обязаны:

9.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

9.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

9.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

9.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

9.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренным трудовым договором.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

8.1. Администрация обязуется организовать работу столовой таким образом, чтобы работники получили горячее питание.

8.2. Многодетным и одиноким матерям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в летние оздоровительные лагеря.

8.3. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, проходят углубленный медицинский осмотр один раз в год, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

8.4. Оказывать материальную помощь (при наличии фонда заработной платы):

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- в связи с болезнью работника.

8.5. Предоставлять однодневный без сохранения заработной платы по заявлению работника:

- отцу при рождении ребенка (на выписку из роддома);
- родителям в случае призыва сыновей на военную службу;
- матерям и отцам первоклассников на 1 сентября.

8.6. Отпуска без сохранения заработной платы исчисляются в календарных днях и предоставляются при наличии подтверждающих документов.

8.7. Стороны договорились, что социальные гарантии и льготы работникам предоставляются в пределах средств, предусмотренных сметой пансионата на эти цели.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

- 9.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся вопросов, условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
- 9.2.** Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

- 9.3.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.4.** Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.
- 9.5.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 9.6.** На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.
- 9.7.** Сохранять членам профсоюза среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.
- 9.8.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 9.9.** Предоставлять место для размещения информации о деятельности профкома Пансионата.
- 9.10.** Не производить применения дисциплинарных взысканий и увольнений по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным 2,3,5 части 1 ст. 81 ТК РФ, на руководителей профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, членов комиссии по трудовым спорам без предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

Профком обязуется:

- 9.12.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.13.** Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 9.14.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.15.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

- 10.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ.
- 10.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 11.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 11.2.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.