КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ 1.

«ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ».

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (название) и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, действующим с 01.02.2002г.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице директора СОГБУ «Издешковский ПНИ» С.С. Чертенковой, работники в лице уполномоченного от трудового коллектива - председателя первичной профсоюзной организации Лихачевой Ж.Н.

1.4. Предмет договора

Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами. Стороны договорились работать в соответствии с Уставом.

РАЗДЕЛ 2.

«ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА».

2.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 1 марта 2018 года по 28 февраля 2021 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

2.3. В течение срока действия настоящего договора отдельные его пункты могут изменяться, или дополняться только по взаимному согласию сторон.

2.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора срок не более 3-х лет.

2.5. При этом вносить изменения или дополнения не соответствующие Трудовому законодательству РФ, ухудшающие положение работников организации запрещается.

2.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

2.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) общества, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

2.9. При реорганизации или смене формы собственности общества любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

2.10. При ликвидации организации коллективного договора сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

РАЗДЕЛ 3.

«ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН».

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работника исполнение трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.
-

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленным Трудовым Кодексом;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным соответствующими государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, а также на информацию о выполнении коллективных договоров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя.

РАЗДЕЛ 4.

«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ».

Порядок приема и увольнения работников.

4.1. Трудовой договор может быть заключен с работником, как на

а) на неопределенный срок;

б) на определённый срок не более 5 лет;

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

4.2. При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре (ст.70 ТК РФ).

4.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора и должно соответствовать его условиям. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

4.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК РФ) (**приложение №1)** .

4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72.ТК РФ).

4.6. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных условий трудового договора.

4.7. Временный перевод на другую работу производится в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ.

4.8. Допускается изменение существенных условий труда по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть поставлен в известность работодателем не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

4.9. Трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в соответствии со статьей 81 ТК РФ

4.10. Отстранение от работы работодателем работника производится в соответствии со ст. 76 ТК РФ.

4.11. Расторжение срочного трудового договора производится согласно ст. 79 ТК РФ.

4.12. Трудовой договор, может быть, расторгнут и по инициативе работника (по соглашению сторон работника и работодателя П.1 ст. 77 ТК РФ), с отработкой 2 недели (П.3 ст.77 ТК РФ).

4.13. Допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником (ст.81ТК РФ):

1) ликвидация организации (П.1 ст. 81 ТК РФ);

2) в связи с сокращением численности или штата работников в организации (п.2 ст. 81 ТК РФ)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (П. 3 ст. 81 ТК РФ).

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей) и главного бухгалтера;

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации или объекта, где работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи или органа, уполномоченного рассматривать дела об административных нарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченного по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) принятия необоснованного решения руководителем организации его заместителем, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерного его использования или иной ущерб имуществу организации;

9) однократного грубого нарушения руководителем организации его заместителями своих трудовых обязанностей;

10) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

При расторжении трудового договора с работником по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ персонально под роспись уведомляется работник за 2 месяца, а также за 2 месяца доводятся сведения до Центра занятости о высвобождении работника (ст. 180 ТК РФ).

4.13. Не допускается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (за исключением случаев

ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

4.14 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5.

«ОПЛАТА ТРУДА»

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых за счет средств областного бюджета. Заработная плата работников состоит из ставок и должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат. Ставки заработной платы и должностные оклады всех работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа работы, либо квалифицированной категории, присвоенной по результатам аттестации , и устанавливается штатным расписанием (**Приложение № 2).**

5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в следующие сроки аванс -20 числа, окончательный расчет- 5 числа каждого месяца ст.136 ТК РФ). Если установленный срок выплаты заработной платы совпадает с выходным днем. То выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ).

5.3. Изменение разрядов оплаты труда и размер ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при увеличении стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение ставки (оклада) заработной платы, при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания – со дня присвоения (**Приложение № 3)**

5.4. О введении новых норм оплаты труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

5.5. Оплату труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производить согласно ст. 151 ТК РФ, размер доплат устанавливается по соглашению сторон.

5.6. Оплату труда за сверхурочную работу производить не менее чем первые два часа в полуторном размере от должностного оклада, за последующие - в двойном размере от должностного оклада. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени сверхурочно. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

5.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника или 100%, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.9. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.10. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя (ст.157 ТК РФ).

5.11. При работе в ночное время (22-6/00) руководствоваться ст. 96 ТК ФК, доплата производится согласно ст. 154 ТК РФ в размере 50 %. от должностного квалификационного оклада.

5.12. Установить систему материального поощрения (премирования) работников по результатам труда**. (Приложение №**11)

5.13. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение, которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.14. Допускается замена отпуска денежной компенсацией в следующих случаях:

- при увольнении работника за все неиспользованные дни отпуска,
- часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного отпуска и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и

работникам до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

5.15. За работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда всем работникам производится доплата в размере 25 % от должностного квалификационного оклада (**Приложение № 12).**

5.16. Специалистам, работающим на селе установить доплату в размере 25% от базового (должностного) оклада (Закон РСФСР от 21.12.1990г. № 438-1 «О социальном развитии села».

5.17. Медицинские работники: средний и младший медперсонал имеют право на льготное пенсионное обеспечение (**Приложение № 4)**

РАЗДЕЛ 6
«РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА».

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение № 1).**

6.2. В связи со спецификой производства в организации устанавливается гибкий график работы (кочегары, средний и младший медицинский персонал, повара, буфетчики, вахтеры, кухонные рабочие).

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лег;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- 4 часа в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

6.4. Всем работникам предоставляется отпуск не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.5. Работодатель имеет право по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТКРФ).

6.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком отпусков на текущий год (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.7. Работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск (**приложение № 5).**

Отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному времени с вредными условиями труда.

РАЗДЕЛ 7
«БЕЗОПАСНОСТЬ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА»

7.1. Работодатель:

- обеспечивает качественное обучение и проведение инструктажей по охране труда;

- организует проведение периодических медицинских осмотров работников в установленные сроки;

- обеспечивает работников в полном объеме санитарной одеждой, обувью и другими СИЗ согласно действующим нормам (**приложение № 6);**

- обеспечивает работников в полном объеме специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ согласно действующим нормам (**приложение №7)**

- обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами **(приложение № 8**);

- бесплатная выдача молока (**приложение № 9);**

- информирует работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе при заключении трудового договора и при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

- проводит работу по усилению пожарной безопасности;

- проводит замеры заземления сопротивления и оборудования;

- укомплектовывает аптечки на рабочем месте;

- формирует комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда;

- обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работников;

- проводит учет и расследование несчастных случаев на производстве;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- ежегодно выделять денежные средства на улучшение условий и охраны труда **(приложение № 10).**

7.2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного осуществляется в соответствии с Федеральными Законами.

7.3. **Обязанности работников:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
-проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно сообщать руководству о любом несчастном случае, профзаболевании, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

РАЗДЕЛ 8
«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ».

8.1 Работодатель предусматривает за счет экономии фонда оплаты труда следующие социальные гарантии:

а) работнику получить оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней по уважительной причине: бракосочетание, смерть близких родственников (дети, родители, супруг (супруга), рождение ребенка;

б) работнику предоставляется оплачиваемый выходной на 1 календарный день - в день его рождения, в том случае, если он совпадает с рабочим днем;

в) оказание материальной помощи:

- материальная помощь предусмотрена сотруднику в размере должностного оклада, в связи с его выходом на пенсию по возрасту;
- на ритуальные услуги - смерть близких родственников (дети, родители, супруг, супруга)- 4000 руб.

8.3. Лица, обучающиеся заочно в средних и высших учебных заведениях, имеют право использовать очередной отпуск в летнее время.

8.4. Лица, получающие второе высшее образование, имеют право на неоплачиваемый отпуск сроком 1 месяц.

РАЗДЕЛ 9
«ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ»

9.1. Улучшение экологической обстановки.

9.2. Анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в организации.

9.3. Укрепление здоровья детей работников в детских оздоровительных лагерях.

9.4. Оздоровление работников организации в санаториях, пансионатах, Домах отдыха.

РАЗДЕЛ 10
«КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА»

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется их представителями, органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

РАЗДЕЛ 11
«ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ»

11.1.Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, за не выполнения пунктов коллективного договора привлекаются к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор подписали:

Председатель первичной профсоюзной организации СОГБУ «Издешковский ПНИ»
_____**Лихачева Ж. Н.**

«01» 03 2018г.

Директор СОГБУ «Издешковский ПНИ»
_____**С.С. Чертенкова**

«01» 03 2018г.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел (сектор) по социальной защите населения
в Сафоновском районе (городе)
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«25» июня 2018 г.
рег. № 21
Гл. специалист Горбачева Ю.А.
(должность [illegible] лица, осуществляющего регистрацию)
Подпись