УТВЕРЖДЕН:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ С.В. Кейлина
«18» мая 2017.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Э.С. Тлукашаова
«18» мая 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РГБУ «ДОМ – ИНТЕРНАТ ОБЩЕГО ТИПА ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»

НА 2017 – 2020 ГГ.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития КЧР
№ 23а от «18» мая 2017 г.

Министр _____ М.Р. Кемов

„Согласовано"
Председатель республиканского комитета профсоюза К-ЧР
С.А. Бесшов
18 мая 2017г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Республиканское Государственное Бюджетное Учреждение «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов», именуемое далее "работодатель", в лице директора Кейлиной Светланы Виталиевны, и «работники организации», в лице председателя профсоюзной организации Тлукашаовой Эмы Сафадиновны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (*не более трех лет*) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (*либо со дня, установленного коллективным договором).* По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (*на срок не более трех лет*) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

принятых на условиях трудового договора. Работодателя, а также на руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае если оплата его труда производится за счет средств Работодателя в порядке, предусмотренном ст. 377 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.6. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приёме на работу.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный орган приказы о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов», утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю, для медицинских работников – 36 часовая неделя, согласно Постановлению Правительства РФ № 1469 от 24.12.2014 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.4. В структурных подразделениях организации, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

3.5. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников.

Дежурство работников компенсируется не менее чем двойной оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.9. В течение рабочего дня (как правило через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит

оплате Работодателем. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут, ст. 108 ТК.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7, 14, 21 и 35 календарных дней (Приложение № 2). Для остальных должностей – 5 календарных дней.

3.14. 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 календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.17. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.19. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей;

в) работники, получившие трудовое увечье на данном предприятии;

г) с наличием медицинского диагноза у работника или у ребенка (полиноз)

д) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 3 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 3 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка - 3 календарных дней;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - 2 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников -3 календарных дней;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) 1 день (первый день учебного года);

3.21. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В организации установлена отраслевая система оплаты труда работников РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов», которая разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства КЧР от 23.01.2009 г. № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственный учреждений» и постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 26.01.2017г. №3 "Об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро ".

Система оплаты труда учреждения, включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

Месячная заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленного в Карачаево-Черкесской Республике минимального размера оплаты труда.

4.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в следующих размерах:

- заместителю руководителя учреждения на 25% меньше чем оклад руководителя учреждения;
- главному бухгалтеру учреждения на 30% меньше чем оклад руководителя учреждения.

Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории, в

соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.08.2001 № 314 «О порядке получения квалификационных категорий».

Выплаты по заработной плате производятся 2 раза в месяц (7 и 22 числа).

4.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с пунктом 4 Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет 15-25%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.5. Доплаты компенсационного характера в размере 10% от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

уборщикам служебных помещений, использующим дезинфицирующие средства;

4.6. Доплаты компенсационного характера в размере 12% от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант);

рабочим прачечных (рабочие, осуществляющие стирку, сушку и глажение одежды).

рабочим котельных, водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, электромонтер).

4.7. Выплаты, указанные в пункте 4.5.,4.6. настоящего Коллективного договора, устанавливаются работникам по итогам СОУТ, при этом руководитель учреждения принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты в установленном порядке снимаются.

4.8. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата до 100 % от установленного оклада (должностного оклада), определяемая по соглашению сторон трудового

договора.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Выплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35% от часовой ставки.

Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внешнему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. По внутреннему совместительству выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Выплаты компенсационного характера не начисляются при совмещении профессий (должностей), за исключением пункта 4.4., 4.5. и 4.6. настоящего Коллективного договора при условии, что рабочее место по совмещаемой должности признано по результатам аттестации работой с тяжелыми (особо тяжелыми) и вредными условиями труда.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Выплаты компенсационного характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к

окладу работника.

4.11. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с пунктом 5 Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается за продолжительность непрерывной работы в сфере социального обслуживания населения, здравоохранения и образования работникам учреждений:

от 0 лет до 3 лет не устанавливается;

от 3 до 5-ти лет в размере 20%;

от 5-ти лет и выше – 30% от установленного оклада.

Работникам учреждений социального обслуживания населения (за исключением директора, заместителя директора, должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, относящихся к основному персоналу (кроме санитарок всех наименований, социальный работник) данная выплата производится за общий стаж работы по профилю, включая иные сферы работы.

- Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество и высокие результаты работы осуществляется за счет средств, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного из указанных источников.

Оценку результатов выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников и определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляет руководитель учреждения в соответствии с разрабатываемым им Порядком оценки *эффективности деятельности работников учреждения.*

Стимулирующие выплаты за качество выплачиваются в полном объеме, если работник отработал половину и более нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выплачивается, если работник отработал менее половины нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года.

- Выплата за специфику работы работников учреждений устанавливается:

[illegible], среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, педагогическим работникам в размере 100% от установленного оклада;

социальным работникам, специалистам по социальной работе учреждений в размере 20% от установленного оклада;

водителям за безаварийность в размере 10% от установленного оклада.

- Выплата за интенсивность работы работников учреждений устанавливается:

юристам в размере 40% от установленного оклада;

специалистам по кадрам в размере 30% от установленного должностного оклада;

бухгалтерам, экономистам, в размере 70% от установленного должностного оклада.

Показатели и критерии интенсивности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

- Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп).

- Выплата за классность водителям в размере, 50% от установленного оклада.

- Выплата за наличие почетных званий по профилю трудовой деятельности: «Народный» и (или) «Заслуженный», в размере до 5% от должностного оклада и производится по одному из оснований.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований. Выплата устанавливается со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

Выплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических, медицинских и социальных работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

- Выплата за заведование структурным подразделением производится заведующим отделений (структурных подразделений) в размере 10% от установленного оклада.

- Выплата за наставничество производится тем работникам, которые имеют стаж работы более 10 лет по своему профилю в размере 10% от установленного оклада. Данную выплату может получать только один работник в учреждении по соответствующему профилю.

- Работникам учреждения могут выплачиваться выплаты в виде премии к праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День социального работника, День образования учреждения), за выполнение важных и особо важных поручений, а также по итогам работы за год. Премии выплачиваются в размере не более 100% от установленного должностного оклада.

4.12. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты за качество выплачиваются в полном объеме, если работник отработал половину и более нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выплачивается, если работник отработал менее половины нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах и размерами не ограничиваются.

4.13. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

4.14. Социальная выплата в виде материальной помощи работникам учреждения устанавливается Руководителем на основании письменного заявления работника учреждения, с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом

4.15. Социальная выплата назначается в пределах средств Фонда оплаты труда работников учреждения, за счет экономии средств, выделяемых из республиканского бюджета и/или доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

4.16.В целях поддержки высокой мотивации к эффективному труду, на усмотрение руководителя учреждения молодым специалистам, имеющим высшее или среднее - специальное образование, работающим по профилю могут устанавливаться выплаты социального характера в размере 10 процентов от установленного оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы в учреждении.

V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными отраслевым, соглашением.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ , производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.9. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

-лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавших в организации свыше 10 лет;

-одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.11. Лицам, получившим уведомление об увольнение по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 4 к коллективному договору);

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

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

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение СОУТ;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (приложение № 4 к коллективному договору), с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

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

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6 План мероприятий по охране труда прилагается к коллективному договору (приложение № 5 к коллективному договору).

7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. В случае прекращения трудового договора смертью работника от [illegible] заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего [illegible]ивается единовременное пособие в размере месячного должностного [illegible].

8. СОЦИАЛЬНО-МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные [illegible] несчастных случаев и профессиональных заболеваний на [illegible]стве (приложение № 6).

8.2. Работодатель создает необходимые условия для прохождения [illegible] один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, транспорт [illegible]ских Работников) (приложение № 4).

8.3. Работодатель и профсоюзный орган обязуются содействовать [illegible] работников, ходатайствовать перед фондом социального [illegible] о выделении путевок для санаторно – курортного лечения [illegible].

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие [illegible] профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении [illegible] структурного подразделения организации, его заместителями [illegible] законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, [illegible] коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные [illegible] управления организацией.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной [illegible], ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

9.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза [illegible] рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для [illegible] уставных задач и представленных законодательством прав;

9.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, [illegible] для коллективных переговоров по заключению коллективного [illegible] и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по [illegible] перечню;

9.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении [illegible] Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов [illegible], а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но [illegible] профсоюзной организации денежные средства в размере, [illegible] профсоюзной организацией;

9.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы [illegible] органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения [illegible], а также предоставить возможность размещения информации в [illegible] для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, [illegible], охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые [illegible] его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и [illegible] по перечню, согласованному с Работодателем;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и [illegible], множительной техники, обеспечить унифицированными [illegible] продуктами, необходимыми для уставной деятельности [illegible];

9.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

9.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

9.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

9.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание не менее 1 % от начисления заработной платы и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.3.11. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов;

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

10.6. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

10.7. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушения», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.8. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

10.9. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

10.10. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.11.Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От Работодателя:

Ректор _____ **С.В. Кейлина**

«___» _____ 2017 г.

От Работников:

Председатель ПО _____ **Э.Е. Лукашаова**

«18» _____ 2017 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕН:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Є.В. Кейлина
«__» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Э.С. Тлукашаова
«__» _____ 2017 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка определяют условия труда работников учреждения.

1.2.Условия труда работников учреждения, не урегулированные или не полностью урегулированные договором, Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка определяются трудовым законодательством РФ директором.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ

2.1. С принимаемыми на работу работниками заключается трудовой договор в письменной форме. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,
- трудовая функция,
- дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха.

2.2. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ст. 70 ТК РФ.

2.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

2.5. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника, выполнение государственных или общественных обязанностей и нахождения отпуска без сохранения заработной платы.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ);
5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. ч. 3,4 ст. 73 ТК РФ);
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Основные права и обязанности работодателя.

4.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроль над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Основные права и обязанности работников.

5.1.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

5.1.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными

Время начала, окончания работы и обеденного перерыва устанавливается следующее:

а) для административного – управленческого аппарата, хозяйственно – обслуживающего персонала (кроме уборщиков территории).

Начало в 8-00 ч. Окончание в 17-00 ч.

В пятницу в 8-00 ч. Окончание в 15-45 ч.

Обеденный перерыв по продолжительности составляет – 45 мин.

В предпраздничные дни рабочий день сокращается на один час раньше, чем в обычные дни.

б) для уборщиков территории с 6-00 ч. до 14 ч. 30 мин.,

обеденный перерыв с 10-00 ч. до 10 ч. 30 мин. (по выполняемому объему работ)

В случае стихийных бедствий (снегопадов, снежных заносов, гололеда и т.), которые совпали с выходными или праздничными днями, за работу в эти работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха или производится оплата в двойном размере за фактически отработанное время;

в) работники пищеблока работают посменно, с 6-30 ч. до 18-30 ч.;

г) для врачей, среднего, младшего медицинского персонала и дезинфектора

начало работы с 8-00 ч. до 15 ч. 57 мин., (перерыв – 30 мин. с 12-00 до 13-00 посменно, Согласно ст. 108 ТК РФ ч. 3)

В пятницу в 8-00 ч. Окончание в 14-42 ч.

В связи с непрерывностью по обслуживанию проживающих и невозможностью соблюдения для среднего и младшего медицинского персонала ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени для них устанавливается суммированный учет рабочего времени, который не должен превышать в месяц нормального числа рабочих часов исходя из ежедневной продолжительности рабочего времени.

6.4. Установить работникам, работающим посменно скользящий график работы: сторожа, медсестра палатные ОМ, санитарки палатные ОМ (суточные дежурства согласно графика сменности)

- Рабочее время с 8-00 ч. до 8-00 ч. с перерывом на обед с 13-00 до 13-30 ч. и с 19-00 ч. до 19 ч. 30 мин. (прием пищи на рабочем месте);
- Рабочее время с 16-00 ч. до 8-00 ч. с перерывом на обед с 19-00 ч. до 19 ч. 30 мин. (прием пищи на рабочем месте).

6.5. Сотрудникам запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего сотрудника заявляют об этом руководителю подразделения, который обязан немедленно принять меры по замене сменщика или перестановке персонала.

Сотрудникам, занятым дежурством в ночное время:

- имеют право на сон (поочередно) – санитарки палатные отделения Милосердия;

- без права сна – медсестры палатные отделения Милосердия, сторожа.

6.3. За работу в ночное время (с 22-00 ч. до 06-00 ч.) работникам начисляется дополнительная оплата в размере 35 % часовой ставки, за каждый час работы.

7. ОТПУСКА

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии фонда оплаты труда предоставляются работникам согласно приложению № 2 к коллективному договору.

7.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы у данного работодателя возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

7.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

7.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работе организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

7.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии экономии ФОТ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

9. ГАРАНТИИ ПРИ ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

9.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

9.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя 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.

9.3. Работника, нуждающегося в переводе на другу работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель

перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не показанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранение заработной платы. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

10.1.Мерами поощрения работников являются:

- объявление благодарности;
- награждение ценными подарками, денежной премией;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания «Лучший работник»;
- повышение должностного оклада;
- установление персональной надбавки;
- повышение в должности, при наличии соответствующего образования.

10.2.Все поощрения за труд оформляются изданием соответствующего приказа работодателя, в котором четко указываются за какие конкретные успехи в труде поощряется работник, и указывается конкретный вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения коллектива работников.

10.3.За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

[illegible] РГБУ «Дом-интернат [illegible] для престарелых [illegible]

_____ С.В. Кейлина
_____ 2017 г.

Председатель
Профсоюзной организации
коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Л.С. Тлукашаова
_____ 2017 г.

СПИСОК

ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ С ПРАВОМ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

[illegible]нование профессий, должностей	**Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)**
АДМИНИСТРАТИВНО – ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ АППАРАТ	
[illegible]торганизатор	7
Водитель	7
[illegible]икмахер	7
[illegible]есарь – сантехник	7
Электромонтер по эл. оборудованию	7
Машинист по стирке белья	,7
МЕДИЦИНСКИЙ БЛОК	
Зав. отд. Милосердия	14
Зав. стационарн. отд.	14
Врач - терапевт	14
Врач - психиатр	35
Старшая мед. сестра	14
Фельдшер	14
Инструктор ЛФК	14
Мед. сестра каб. физиотерапии	21
Мед. сестра по массажу	14
Мед. сестра палатная	14
Мед. сестра по диет. питанию	14
Мед. сестра процедурная	14
Дезинфектор мед. оборудования	14
Сестра - хозяйка	14
Санитарка – палатная	14
Санитарка - ваннщица	14
Санитарка - уборщица	14
Санитарка - буфетчица	14

ПИЩЕБЛОК	
Повар	7
Кухонный рабочий	7
Мойщица	7

Дополнительные отпуска утверждены согласно списка к Постановлению Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (в ред. от 15.04.2004г.)

Спец. по кадрам **О.П. Поваляева**

Приложение № 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕН:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ С.В. Кейлина
«___» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Э.С. Тлукашаова
_____ 2017 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий по выдаче бесплатной спецодежды и средств индивидуальной защиты по РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИЙ	КОЛ - ВО	
1.	**Санитарки – палатные отделения милосердия, санитарки – палатные стационарного отделения, санитарки – ваннщицы, санитарки – уборщицы:**		
1.1.	Костюм х/б цветной	2 шт.	1 г.
1.2.	Перчатки резиновые	1 пар.	1 мес.
1.3.	Обувь комнатная	1 пар.	1 г.
2.	**Персонал пищеблока:**		
2.1.	Костюм медицинский	1 шт.	1 г.
2.2.	Халат х/б белый	1 шт.	1 г.
2.3.	Колпак х/б	1 шт.	1 г.
2.4.	Фартук х/б, фартук клеенчатый	2 шт.	1 г.
3.	**Дворник:**		
3.1.	Рукавицы рабочие	12 пар.	1 г.
3.2.	Куртка зимняя (фуфайка)	1 шт.	3 г.
4.	**Водитель:**		
4.1.	Куртки рабочие зимние (фуфайка)	1 шт.	3 г.
5.	**Зав. склад:**		
5.1.	Халат х/б белый	2 шт.	1 г.
5.2.	Колпак	1 шт.	1 г.
6.	**Завхоз:**		
6.1.	Халат х/б рабочий	1 шт.	1 г.
7.	**Парикмахер:**		
7.1.	Костюм парикмахерский	1 шт.	1 г.

7.2.	Перчатки резиновые	12 пар.	1 г.
7.3.	Обувь комнатная	1 пар.	1 г.
8.	**Средний медицинский персонал и врачи:**		
8.1.	Халат х/б белый	1 шт.	1 г.
8.2.	Костюм медицинский	1 шт.	1 г.
8.3.	Перчатки медицинские	по мере надобности	
9.	**Садовник:**		
9.1.	Перчатки рабочие	4 пар.	1 г.
9.2.	Халат х/б рабочий	1 шт.	1 г.
9.3.	Галоши или сапоги резиновые	1 шт.	1 г.
10.	**Машинист по стирке белья:**		
10.1.	Костюм х/б цветной	2 шт.	1 г.
10.2.	Галоши или сапоги резиновые	1 пар.	1 г.
10.3.	Перчатки резиновые	12 пар.	1 г.
10.4.	Куртка зимняя (фуфайка)	1 шт.	4 г.
11.	**Сторож:**		
11.1.	Дежурная куртка	1 шт.	4 г.
11.2.	Дежурные сапоги	1 шт.	2 г.

Главный бухгалтер **Т.С. Сеничкина**

Приложение № 4 к
коллективному договору

УТВЕРЖДЕН:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ С.В. Кейлина
«___» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Профсоюзной организации
коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Э.С. Тлукашаова
«___» _____ 2017 г.

Медицинский осмотр сотрудников

РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»».

1. Всем сотрудникам:
- ФГ
- Гинеколог 1 раз в год
- Терапевт
- ЭКГ
- ЛОР
- Стоматолог
- Дерматолог

- ММГ 1 раз в 2 года (женщины старше 40 лет)

2. **По приказу № 408**
Фельдшер **1 раз в год**
Санит. процед. каб-та **гепатиты, ЭДС, рез. анализ крови,**
без. группа, кал на яйца глист. – 1 раз в год

3. **По приказу № 302-Н:**
   1) **Физиотерапевтический кабинет:**
      1 раз в 2 года: окулист, невропатолог, РВГ н/в конечностей
      1 раз в год: ОАК, ОАМ, сахар.
   2) **Машинистка по стирке белья:**
      1 раз в 2 года: невропатолог, ФВД
   3) **Электрик:**
      1 раз в 2 года: невропатолог, ОАК

4) **Санитары:**

1 раз в год: ОАК, ан. кала на яйца глист.

5) **Пищеблок:**

диетсестра, зав. столовой, повар, официантки, мойщицы, кухонные **рабочие, изготовитель** п/фабрикатов, зав. складом, м/с **процедурного кабинета:**

Дез. группа при поступлении на работу

Анализ кала 1 раз в год

на яйца глист.

Смотровой кабинет кож. вен. диспансера, анализ крови на RW – 1 **раз в год.**

6) **Мед.блок:** анализ крови на RW – 1 раз в год.

Врач-терапевт **А.Э. Долаева**

Приложение № 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕН:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ С.В. Кейлина
«____» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации коллектива РГБУ «Дом – интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ Э.С. Тлукашаова
_____ 2017 г.

План

по охране труда и технике безопасности

1. Контроль за соблюдением работниками учреждения законов и иных нормативных правовых актов по охране труда и коллективного договора – ежедневно.
2. Проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда – ежемесячно.
3. Информирование и консультирование работников учреждения по вопросам охраны труда – 1 раз в месяц.
4. Ведение учета и анализа состояния причин производственного травматизма – постоянно.
5. Проведение вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности со всеми лицами, поступающими на работу.
6. Проведение противопожарного инструктажа со всеми работниками и проживающими в учреждении – 1 раз в месяц.
7. Организация и проведение противопожарных тренировок с работниками учреждения – 1 раз в полугодие.

Инженер по ТБ **А.Ч. Шереметов**

Приложение № 6
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РГБУ «Дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов»

_____ С.В. Кейлина
«___» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной организации
РГБУ «Дом – интернат
общего типа для престарелых и

_____ О.С. Тлукашаова
«___» _____ 2017 г.

Мероприятия

по сокращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве

1. Оказывать экстренную медицинскую помощь нуждающимся в ней.
2. Расследовать все несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания (на производстве и в быту), оформлять акты расследования и принимать меры по приведению условий труда (или других причин) в соответствие с нормативными требованиями охраны труда.

Врач-терапевт А.Э. Долаева

Инженер по ТБ А.Ч. Шереметов