**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**СОГБУ «Холмовской дом- интернат для престарелых и**

**инвалидов»**

**на период с марта 2018г. по февраль 2020г.**

Настоящий коллективный договор заключен между работниками смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Холмовской дом – интернат для престарелых и инвалидов» в лице председателя профсоюзного комитета Мотыченковой Натальи Николаевны, с одной стороны, и директором смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Холмовской дом – интернат для престарелых и инвалидов» Коротковой Ларисы Николаевны, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Российской федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г., Трудовым кодексом РФ.

1. **Общие положения.**
   1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.
   2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем.
   3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.
   4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.
   5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.
   6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (на срок до трех лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименование организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
   7. Коллективный договор является основой регулирования социально – трудовых отношений в системе социального партнерства.
2. **Взаимные обязательства работодателя и совета трудового коллектива.**

В сфере экономических производственных отношений стороны договорились:

* 1. Об ответственности в обеспечении лечебно – профилактических и социально – бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.
  2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

* 1. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.
  2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашениями.

Профсоюзный комитет коллектива обязуется:

* 1. Содействовать эффективной работе Учреждения.
  2. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1. **Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплат.**

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Работодатель обязуется:

* 1. Размеры оплаты труда каждого определять на основе должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, других видов вознаграждений, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.
  2. Производить оплату труда руководителей, специалистов и служащих учреждения согласно утвержденного штатного расписания.
  3. Оплата за совмещение профессий или временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК РФ.
  4. Устанавливать определенным работникам стимулирующие надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за степень, квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень, масштаб управления, специфику работы, сложность работы, стаж работы, классность водителям, особый режим работы, а также компенсационные выплаты за вредные и опасные условия труда
  5. Устанавливать работникам материальные поощрения за долговременный, безупречный труд, в связи с юбилейными и круглыми датами, при наличии фонда экономии фонда заработной платы.
  6. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
  7. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника учреждения.
  8. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.
  9. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.
  10. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.
  11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
  12. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.
  13. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц (22 числа аванс, 7 числа окончательный расчет). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.
  14. Выплату заработной платы производить путем перечисления на платежные карты ОАО «Россельхозбанк» в рамках тарифного плана «Зарплатный». В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст.142 ТК РФ.

1. **Рабочее время и время отдыха.**
   1. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ.
   2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета , а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ).
   3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и в праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно ст. 152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работники с активной формой туберкулеза, освобожденные от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

* 1. Работникам предоставляются перерыв для отдыха и питания 60 минут. Перерыв на обед у сотрудников, работающих по скользящему графику, предусмотрен по 15 минут через каждые 2 часа рабочего времени, общей продолжительностью 1 час.
  2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия (ст.113 ТК РФ).
  3. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст.95,112 ТК РФ).
  4. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год с учетом мнения профсоюзного комитета.
  5. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
  6. Работникам с ненормированным рабочим днем и специалистам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 7 до 14 календарных дней. Перечень вышеуказанных должностей составляется администрацией учреждения . Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается администрацией Учреждения, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактически загрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст.116,119 ТК РФ).
  7. Женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяца.
  8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст.128 ТК Рф.
  9. Администрация Учреждения предоставляет работникам оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- личного бракосочетания – до 3-х дней;

- похорон близких родственников – до 3-х дней;

- матери ученика – 1-4 классов – 1 сентября.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсации при наличии экономии фонда заработной платы. (ст.126 ТК РФ).

4.14. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуск в порядке, предусмотренном ст.137 ТК РФ.

1. **Гарантия занятости. Профессиональная подготовка.**

Переподготовка и повышение квалификации работников.

* 1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессий или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.
  2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.
  3. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.
  4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
  5. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, оповестить о сокращении численности или штатов, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
  7. Предоставление дополнительных льгот, высвобождаемым работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение Работодателя (при стабильности финансового состояния учреждения).
  8. Гарантировать, по возможности финансирования учреждения, старшему и среднему медицинскому персоналу прохождение усовершенствования с получением сертификата (в связи с лицензированием учреждения и на основании закона о сертификации медицинских работников).
  9. Повышение квалификации, прохождение переподготовки, обучение новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении.

1. **Условия, охрана и безопасность труда.**

Работодатель обязуется:

* 1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровье и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно – гигиенических и лечебно – профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда. (ст.209-231 ТК РФ).
  2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
  3. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда». Общие положения). Не допущенные к работе лица, не пришедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).
  4. Предоставление при приеме работника информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст.212 ТК РФ).
  5. Организовать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на особых условиях труда.
  6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, (ст.212 ТК РФ, правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.1998г. № 51.
  7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999г. № 7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления правительства РФ от 25.02.2000г. № 162 и № 163 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).
  8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.1999г. № 125-ФЗ).
  9. Определение степени ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Работники могут полностью или частично лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

Работники обязуются:

* 1. Выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;
  2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спец. обуви и с применением других средств индивидуальной защиты;
  3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
  4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет за собой ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива по 40-часовой программе.

1. **Социальные гарантии.**
   1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.
   2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства и на здоровье работников, развивать социально – бытовую сферу.
   3. Производить выплаты денежных сумм в возмещении вреда, причиненного работникам увечья, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.
   4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.
   5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно – профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма

- осуществлять контроль за санитарно – гигиеническим состоянием кабинетов – обеспечение профилактических медицинских осмотров работников Учреждения.

- при улучшении финансового состояния учреждения Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников учреждения на бесплатной основе.

7.6. Награждать денежными премиями работников Учреждения в связи с юбилейными датами при наличии экономии фонда заработной платы.

1. **Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора.**

Стороны совместно:

* 1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
  2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.
  3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.