

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов

с 2017 по 2020год

Утверждён на общем собрании
(конференции) работников

Протокол от 20 сентября 2017г. № 3

Администрация Гаврилов-Ямского
муниципального района
Управление социальной защиты
населения и труда

г. Гаврилов-Ям

2017г.

*Удостоверенная регистрация проверена,
Регистрационный № 149-14 от 02.10.2014
Экзemplар хранится в архиве - И.И. Бубнова*

№п/п	Разделы	Страницы
1	Общие положения	3- 4
2	Предмет договора	4
3	Трудовые отношения	4-5
4	Оплата труда	5-9
5	Занятость, переобучение, условия высвобождения работников	9-10
6	Рабочее время и время отдыха	10-13
7	Улучшение условий и охраны труда работников	13-18
8	Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями)	18-20
9	Социальное страхование	20
10	Контроль за выполнением договора	20-21
11	Заключительные положения	21-22
	Приложения	23-104

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники учреждения ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов в лице председателя совета трудового коллектива заведующей хозяйством Алешиной Анны Александровны;

- работодатель ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов в лице директора учреждения Петровой Ольги Вячеславовны.

1.4. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными

решениями работодателя и представительного органа с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления представительного органа коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Предмет договора

2.1. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов и трудовым договором.

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

3.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных организациях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов (**Приложение 1**), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора (эффективного контракта).

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

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

3.8. Трудовой договор (эффективный контракт) между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.9. Для решения трудовых споров, возникающих между работником и учреждением, создается Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС), которая является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров. (**Приложение 7**)

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения установлены Положением об оплате труда работников ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов (**Приложение 2**).

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с положением об оплате труда работников ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов. **(Приложение 2)** Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами).

4.2.4. В зависимости от результатов труда и качества оказываемых социальных услуг и при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении, работнику производятся выплаты стимулирующего характера (премии) в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ СО ЯО Гаврилов-Ямский дом-интернат для престарелых и инвалидов **(Приложение 3)**.

4.2.5. Юбилеям (50, 55, 60, 65,) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- от одного до пяти лет – 500 руб.;
- от пяти до десяти лет – 1000 руб.;
- свыше десяти лет – 2000 руб.

4.2.6. Выплачивать заработную плату работникам 29 числа текущего месяца за первую половину месяца и 14 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца). Заработная плата работников Учреждения выплачивается путем перечисления денежных средств на банковскую карту каждого работника.

4.2.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за два дня до выдачи заработной платы, в котором отображается следующая информация:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником

4.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.13. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.14. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.15. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты в соответствии с положением об оплате труда (**Приложение 2**).

Работодатель обязуется производить следующие доплаты:

- за работу в ночное время в размере 50 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:

 - с классом вредности 3.1 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;

 - с классом вредности 3.2 – 8% тарифной ставки или должностного оклада;

 - с классом вредности 3.3 или 3.4 – 12% тарифной ставки или должностного оклада.

- к должностным окладам (тарифным ставкам) работников с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с перечнем должностей с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в соответствии с приложением 6 Постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 № 341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 № 312-а» (**Приложения 9,10**).

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не более 50 % должностного оклада по совмещаемой должности с учетом надбавки за работу в сельской местности.

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки или по другим причинам) - не более 50 % должностного оклада с учетом надбавки за работу в сельской местности.

4.2.16. Руководителям и специалистам, а также социальным работникам учреждения, имеющим высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, независимо от профиля, работающим в сельской местности и малых городах, должностной оклад повышается на 25 процентов в соответствии с утвержденным списком. (**Приложение 8**)

4.2.17. Всем работникам, за исключением рабочих 1 и 2 разрядов, за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждении устанавливается надбавка в следующих размерах:

- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от одного года до трех лет;
- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от трех до пяти лет;
- 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - свыше пяти лет.

4.2.18. Рабочим 1 и 2 разрядов (**Приложение 13**) за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждениях устанавливается надбавка в следующих размерах:

- 5 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от трех до пяти лет;
- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - свыше пяти лет.

4.2.19. Врачам и среднему медицинскому персоналу отделений милосердия устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы следующим образом:

- 30 процентов должностного оклада за первые 3 года работы и 10 процентов - за последующие 2 года непрерывной работы. Максимальный размер надбавки не должен превышать 40 процентов

4.3. Гарантии и компенсации:

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

4.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

Считать критериями массового высвобождения работников государственных учреждений:

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией учреждения;

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве:

 - 25 и более человек - в течение 30 календарных дней;

 - 200 и более человек - в течение 60 календарных дней.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства (предоставления услуг), при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться:

- работникам предпенсионного возраста (мужчины 57 лет, женщины 52 года), проработавших в учреждении более 10 лет;

- работникам, избранным в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов, комиссий;

- работникам из числа одиноких родителей, имеющих детей, не достигших 18 - летнего возраста;

- работникам учреждения, которые являются членами одной семьи (в составе двух и более человек).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с представителем коллектива. (**Приложение 1**)

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с классом вредности 3.3 – 3.4 или опасным условиям труда, - не более **36** часов в неделю.

6.4. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

6.6. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

6.8. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

6.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, региональным отраслевым соглашением и проведенной комиссией специальной оценки труда.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, согласовывается с представительным органом и является приложением к договору (**Приложение 11**).

6.10. 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.

6.11. 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

6.13. Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием: до 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка: до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей впервые в школу в первый день учебного года: 1 день;
- для провода детей в армию: 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких (дети, родители, родные братья и сестры): до 5 календарных дней.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с Положением об отпусках (**Приложение 4**). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) (**Приложение 11**).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.16. Работникам устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания из расчёта 1 календарный день оплачиваемого отпуска за 5 лет работы.

Непрерывный стаж, дающий право на предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, рассчитывается в соответствии с Приложением 5 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, утверждённому постановлением Правительства области от 09.07.2008 № 341-п.

7. Улучшение условий и охраны труда работников

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

7.1.1. Работодатель :

- Гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- Обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- Обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- Обеспечивает соблюдение действующего законодательства о труде, выполнение постановлений и распоряжений вышестоящих органов, нормативных (правовых) документов по вопросам охраны труда, предписаний органов государственного надзора и контроля, решений трудового коллектива, коллективного договора в части охраны труда
- Организует работу по созданию и обеспечению условий работы в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом Учреждения;

- Принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- Руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своим заместителем, руководителями структурных подразделений и другими специалистами и работниками;
- . Обеспечивает в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с положением « О проведении медицинских осмотров.» **(Приложение 12)**
- Обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- Допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- Обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организует осмотры и ремонт зданий (помещений) Учреждения;
- Обеспечивает разработку и реализацию планов мероприятий по охране труда, целевых программ по охране труда;
- Обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда и осуществляет контроль над эффективностью их использования,
- Обеспечивает финансирование, приобретение и выдачу за счет средств Учреждения спецодежду, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями, а также лицам, проходящим производственную практику, при проведении общественно полезного и производительного труда и т.п.; **(Приложение 5)**,а также обеспечивает проведение стирки, и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего должна выдаваться дежурная спецодежду на время ее стирки, и ремонта.

- Обеспечивает совместно с уполномоченным представительным органом работников проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении. (Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии).
- В этих целях работодатель создает и обеспечивает работу службы охраны труда в учреждении, создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда, обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля и представительного органа за соблюдением законодательства о труде и охране труда, уполномоченных по охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении и структурных подразделениях, представление информации и документов, необходимых, для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.
- Работа комиссии по охране труда организуется на основании Положения о комиссии по охране труда учреждения, разработанного в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 24 июня 2014г. № 412н.
- Обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с запланированным графиком в структурных подразделениях.
- Обеспечивает информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- обеспечивает инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещает допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда;
- Содействует работе комитета (комиссии) по охране труда,

- уполномоченных работниками представительных органов;
- Принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - Принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, принимает меры по устранению причин, по их предупреждению и профилактике.
 - Осуществляет контроль за осуществлением выполнения ежегодных соглашений по охране труда;
 - Останавливает производственную деятельность при наличии угрозы для здоровья работников, задействованных в ней;
 - Несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.

7.1.2. Работник организации в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н;

- извещать немедленно 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 профзаболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.2. Техника безопасности и производственная санитария:

7.2.1. Работодатель обязан обеспечить работникам:

- безопасные условия труда,
- надлежащее техническое оборудование рабочих мест,
- нормы освещенности,
- температурный режим,
- безопасность технических средств и бытовых приборов.

7.3. Все работники обязаны соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии:

- курение разрешается в специально отведенных местах,
- запрещается по окончании рабочего дня оставлять в рабочем состоянии компьютеры и принтеры, светокопировальную технику, электротехнику и приборы,

- для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии технику, доверенную ему для выполнения должностных обязанностей, о любой неполадке необходимо немедленно сообщать руководителю структурного подразделения.

7.4. Профсоюзный комитет или представительный орган работников обязуется:

7.4.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.4.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.4.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.5. Дополнительно работодатель обязуется:

7.5.1. Обеспечить питьевой режим работников.

8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 - после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

женщин, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

8.8. Приоритетные направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в государственных учреждениях:

- проведение работы с молодежью в государственных учреждениях в целях закрепления в них молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- обеспечение активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.9. Работодатель обеспечивает:

8.9.1. Организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.9.2. Установление ежемесячной надбавки 30% в течение пяти лет после окончания учебного заведения для молодых специалистов (в соответствии с подпунктом 5.6. постановления Ярославской области от 09.07.2008 г. №341/п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 №312/а»).

8.9.3. Проведение плановой подготовки и повышения квалификации молодых специалистов.

8.9.4. Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

8.9.5. Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

8.9.6. Работникам, направляемым на обучение Работодателем за счет организации, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с

сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

8.9.7. Стороны договорились, что в случае прохождения обучения по направлению за счет средств Работодателя, Работник обязан после прохождения обучения отработать по трудовому договору с Работодателем по месту его работы не менее 3-х лет. В случае досрочного расторжения трудового договора с Работодателем по инициативе Работника, Работник обязуется возместить Работодателю все затраты, понесенные на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после учебы времени.

8.9.8. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

8.9.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

8.9.10. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

9. Социальное страхование

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего создаётся комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и членов профсоюзного комитета или представительного органа, которая рассматривает вопросы оздоровления работников учреждения и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплате пособий по социальному страхованию.

10. Контроль за выполнением договора

10.1. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в полгода информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения учреждения не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;

- на общем собрании (конференции) работников представители сторон докладывают о выполнении обязательств договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений договора.

10.2. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При недостижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Работодатель и должностные лица несут ответственность за невыполнение договора с учетом прав и полномочий, регламентированных договором, законодательными актами РФ и ЯО.

10.4. В случае надлежащего исполнения работодателем условий договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия договора.

10.5. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности учреждения, которые регламентируются действующим законодательством РФ, договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно

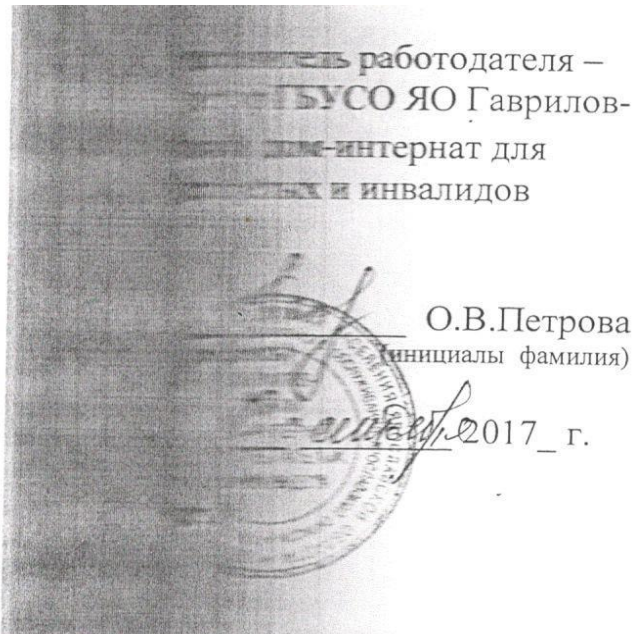
11. Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком до 01 октября 2020 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

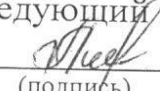
11.2 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В случае пролонгации действия коллективного договора на последующий срок, стороны заключают Соглашение о продлении срока действия коллективного договора.

11.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.



Представитель работников –
Председатель совета трудового
коллектива ГБУСО ЯО Гаврилов-
Ямский дом-интернат для
престарелых и инвалидов

Заведующий хозяйством:

А.А.Алешина
(подпись) (инициалы фамилия)
"АА" Алешина 2017 г.

(печать)