

Коллективный договор

Государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания населения Брянской области
«Новозыбковский дом-интернат для престарелых»

2023-2026 гг.

Принят на общем собрании коллектива
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-
интернат для престарелых и инвалидов»
« 15 » августа 2023 года

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»


С. Г. Марусова

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива


Н.А.Дудникова

Новозыбковская городская
администрация

Коллективный договор
зарегистрирован

« 23 » _____ 20 23

Регистрационный № 190



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также выполнение требований законодательства о труде, на повышение взаимной ответственности сторон, в отношении настоящего договора, отраслевого тарифного соглашения.

1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения Брянской области «Новозыбковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора Марусовой Светланы Григорьевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета трудового коллектива ГБУСОН «Новозыбковский дом-интернат для престарелых и инвалидов». Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом договора является достижение между сторонами в рамках социальной направленности в предоставлении работникам учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами с учетом финансово - экономического положения «Дома-интерната» и взаимовыгодного партнерства. (Ст. 41 ТК РФ).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. (Ст. 41 ТК).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального или отраслевого Тарифного соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (Ст. 43 ТК РФ).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (Ст. 44 ТК).

1.3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1 Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу после его принятия на общем собрании коллектива.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников «Дома-интерната» без исключения.

1.4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (Ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать законы и иные нормативно – правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в совет;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях

обязанностей, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязательств;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством организации.

Работники обязуются:(Ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, а также лиц, находящихся на стационарном обслуживании в «Доме-интернате»;
- незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим, Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, других работников и жильцов «Дома-интерната»;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном настоящим договором, Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- требовать от работников соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности производственной санитарии и гигиены труда;
- требовать от работников «Дома-интерната» гуманного обращения по отношению к проживающим и взаимоуважения с окружающими.

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим коллективным договором, Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.4.2. «Работодатель» признает профсоюзный комитет единственным представителем работников «Дома-интерната», уполномочивших его на общем собрании представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических соглашений.

1.4.3. При принятии решений по социально – трудовым вопросам администрация согласовывает их с профсоюзным комитетом трудового коллектива.

1.4.4. Профсоюзный комитет трудового коллектива обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, своевременной выплате заработной платы, обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда, исполнения трудового законодательства;

1.4.5. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства по настоящему коллективному договору, несут ответственность согласно законодательству РФ.

1.4.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.4.7. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный).

2.2. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и хранится у каждого из сторон. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или Работника:

- для замены временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, работающими по совместительству;
- с лицами, направленными службой занятости на временные работы.

2.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три

календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.5. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя допускается с письменного согласия работника.

2.6. Не является переводом на другую постоянную и не требует согласия работника перемещения его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации, если это не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора.

2.7. В случае производственной необходимости (для замещения отсутствующего работника, при производственной аварии, временной приостановке работы по причинам экономического или организационного характера) на срок до 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) работодатель имеет право переводить работника на необусловленную трудовым договором работу в том же учреждении (ст. 74 ТК РФ).

2.8. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.9. Администрация обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором учреждения и данным приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.11. При расторжении трудового договора по инициативе Работника, последний обязан предупредить администрацию в письменном виде не позднее чем за две недели до срока расторжения договора.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК).

12. Расторжение трудового договора по инициативе Работника и по согласованию сторон осуществляется в соответствии со ст. 77-80 ТК.

2.13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а также ст. 178-181 ТК.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в « Доме-интернате » определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.2.1. 40 часов в неделю:

- директору, специалисту по социальной работе, главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, младшему медицинскому персоналу, машинисту по стирке и ремонту белья и спецодежды, заведующему складом, заведующему хозяйством, уборщику служебных помещений, санитарке-ваннщице, поварам, кухонным рабочим, сторожам, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водителю автомобиля.

3.2.2. Заведующему отделением, среднему медицинскому персоналу – 39 часов в неделю.

3.3. Время работы, перерыва на питание, время работы в выходные дни в ГБУСОН «Новозыбковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются следующие:

- Для административного персонала: директора, бухгалтерии, специалиста по социальной работе, специалиста по кадрам: с 8:30 до 17:45 часов, перерыв с 13:00 до 14:00 часов, пятница с 8:30 до 16:30 часов, перерыв с 13:00 до 14:00 часов, выходные дни – суббота, воскресенье, для медицинской сестры, с обязанностями ответственной за работу среднего и младшего медицинского персонала с 8:00 до 16:48 часов, перерыв с 13:00 до 14:00 часов, выходные дни – суббота, воскресенье.
- Для водителя с 8:30 до 17:30 часов, перерыв с 13:00 до 14:00 часов, для рабочего по комплексному обслуживанию зданий, санитарки-ваннщицы, уборщика служебных помещений, машиниста по стирке и ремонту белья и спецодежды, заведующего складом, заведующего хозяйством: с 8:00 до 17:00 часов, перерыв с 13:00 до 14:00 часов, выходные дни – суббота, воскресенье.
- Для среднего медицинского персонала: посменно, выходные дни согласно скользящему графику, перерыв с 12:00 до 13:00 часов, не покидая рабочего места.
- Для уборщика производственных помещений: посменно, выходные дни согласно скользящему графику, перерыв с 14:30 до 15:30 часов.
- Для поваров: с 7:00 до 19:00 часов, перерыв с 14:00 до 15:00 часов, выходные дни согласно скользящему графику.
- Для кухонных рабочих: с 8:00 до 20:00 часов, перерыв с 15:00 до 16:00 часов, выходные дни согласно скользящему графику.
- Для сторожей: с 20:00 до 7:00 часов, выходные дни согласно скользящему графику, перерыв для приема пищи с 23:30 до 24:00 часов, не покидая рабочего места.

Для медицинских сестер, уборщиков производственных помещений, поваров, кухонных рабочих, сторожей, установить ведение суммированного учета рабочего времени за учетный период месяц.

В предпраздничные дни рабочий день сокращается на 1 час.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется следующее время для отдыха:

Нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День Защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.2. Работникам предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- дополнительный отпуск за проживание в зоне радиоактивного загрязнения в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС»;

- дополнительный отпуск среднему и младшему медицинскому персоналу продолжительностью 7 календарных дней (на основании специальной оценки условий 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.

4.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник отсутствовал, но за ним сохранялось место работы, должность (командировки, повышение квалификации, временная нетрудоспособность и т.д.) (ст. 121 ТК РФ).

4.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации. За второй и последующие годы – в любое время года в соответствии с графиком отпусков (ст. 122 ТК).

4.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК).

- 4.8. Замена дополнительного отпуска за вредные условия труда (в частности за проживание в зоне отселения) денежной компенсации запрещается.
- 4.9. Отпуск без сохранения заработной платы установить в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до трех календарных дней.
- 4.10. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст. 255 ТК РФ – 70 календарных дней до и 70 календарных дней после родов.
- 4.11. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по заявлению до достижения ребенком возраста трех лет (ст. 256 ТК), как матери, так и близким родственникам (отцу, бабушке, дедушке и т.д.).
- 4.12. Работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК). Одинокой маме с ребенком до 14 лет положен дополнительный двухнедельный отпуск «за свой счет» (ст. 263 ТК).
- 4.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1. ТК).
- 4.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК).

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 10-го и 25-го числа путем перечисления денежных сумм на личные счета работников в Сбербанке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК).
- 5.2. Система оплаты стимулирования труда устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета трудового коллектива из экономии средств и закреплена в положении о стимулирующих выплатах.
- 5.3. Оплата труда финансируется из средств областного бюджета. В учреждении введена отраслевая система оплаты труда на основании Закона Брянской области от 29.12.2014 года № 89-З «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников государственных учреждений социальной защиты населения Брянской области». Порядок оплаты труда работников осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Брянской области.
- 5.4. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по

общеотраслевым должностям, специфическим для здравоохранения и социальной защиты населения.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК).

5.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам:

- за работу в ночное время – 50% (см. приложение №2),
- за работу в праздничные дни – 100%,
- за непрерывный стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения – 20%, 30% (см. приложение №5).

5.7. Ночной сменой считается работа с 22.00 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. При наличии средств по согласованию с профсоюзным комитетом трудового коллектива руководитель имеет право премировать работников по итогам работы за год или в течение года, к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным и нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

5.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата работников сотрудники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК).

5.12. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан:

- 6.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
- 6.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.
- 6.3. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.
- 6.4. Выделять на мероприятия по охране труда денежные средства.
- 6.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда и противопожарной безопасности.
- 6.6. Осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда на рабочих местах, а также за правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.7. Проводить за счет средств учреждения обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотра согласно приложению № 4.
- 6.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.9. За счет своих средств, в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.
- 6.10. Работникам, выполняющим работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением, обеспечить наличие в санитарно-бытовых помещениях и местах общего пользования, для медицинских сестер в процедурном кабинете, туалетного мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приказа Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. №1122н) (приложение № 6).
- 6.11. Бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной

продолжительности смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н) (приложение № 7).

6.12. Производить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

6.13. Совместно с советом трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.14. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки, при совмещении работы с получением образования, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 165 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное прохождение диспансеризации и медицинских осмотров работников согласно графику.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);

- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета трудового коллектива.

8.1.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.1.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной Войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет трудового коллектива обязуется: обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, представления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 9. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение Почетной грамотой;
- в) награждение ценным подарком или премирование.

Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку.

Раздел 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

За нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка администрация ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 Трудового Кодекса, а так же пунктом 7, 7.1 ил 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинированных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Администрация ГБУСОН «Новозыбковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения срока (календарного года), если работник не допустил иного нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, предусмотренном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.4. Стороны несут ответственность – дисциплинарную и административную – за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ КДиС);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ КДиС);
- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
категорий работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск
за работу во вредных условиях труда

1. Медицинские сестры – 7 календарных дней.
2. Санитарка – 7 календарных дней.

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива



С.А. Марусова

Н.А. Дудникова

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников,
которым производится надбавка к часовой
тарифной ставке за работу
в ночное время в размере 50%

1. Медицинские сестры
2. Санитарка
3. Сторожа

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива


Т.Марусова
Н.А.Дудникова

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

СПИСОК

категорий работников, которым должна выдаваться спецодежда

1. Медицинская сестра
2. Санитарка
3. Уборщик производственных помещений
4. Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды
5. Уборщик служебных помещений
6. Заведующий складом
7. Заведующий хозяйством
8. Повар
9. Кухонный рабочий
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11. Водитель автомобиля.

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива



С.Г.Марусова

Н.А.Дудникова

ПЕРИОДИЧНОСТЬ
прохождения медосмотра по категориям работников

1 РАЗ В ГОД

1. Директор
2. Заведующий отделением
3. Специалист по социальной работе
4. Главный бухгалтер
5. Бухгалтер
6. Специалист по кадрам
7. Медицинская сестра
8. Санитарка
9. Водитель автомобиля
10. Заведующий складом
11. Заведующий хозяйством
12. Уборщик служебных помещений
13. Уборщик производственных помещений
14. Повар
15. Кухонный рабочий
16. Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды
17. Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18. Сторож

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива


Марусова
Н.А.Дудникова

Приложе
к коллективному д
ГБСУСОН «Новозыб
дом-интер
престарелых и инва

П Е Р Е Ч Е Н Ь
категорий работников,
которым производится доплата в размере 20%, 30% тарифной ставки
за непрерывный стаж работы

1. Директор
2. Заведующий отделением
3. Специалист по социальной работе
4. Главный бухгалтер
5. Бухгалтер
6. Специалист по кадрам
7. Медицинская сестра
8. Санитарка
9. Уборщик производственных помещений
10. Заведующий складом
11. Заведующий хозяйством
12. Уборщик служебных помещений
13. Повар
14. Кухонный рабочий
15. Водитель автомобиля
16. Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды
17. Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18. Сторож

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива



С.Г.Марусова

Н.А.Дудникова

Приложение № 6
к коллективному договору
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

СПИСОК

категорий работников, которым обязаны обеспечить в санитарно-бытовых помещениях и местах общего пользования туалетное мыло или дозаторы с жидким смывающим веществом

1. Водитель автомобиля
2. Заведующий складом
3. Заведующий хозяйством
4. Кухонный рабочий
5. Медицинская сестра
6. Повар
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8. Уборщик производственных помещений
9. Уборщик служебных помещений
10. Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды.

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива



С. Г. Марусова

Н.А.Дудникова

Приложение № 7
к коллективному договору
ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

СПИСОК

категорий работников, которым обязаны бесплатно выдавать молоко или другие равноценные
пищевые продукты или компенсировать в денежном эквиваленте, в дни фактической
занятости на работах с вредными условиями труда

1. Санитарка

Директор
ГБСУСОН «Новозыбковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»



Handwritten signature in blue ink.

С.Г.Марусова

Председатель профсоюзного
комитета трудового коллектива

Handwritten signature in blue ink.

Н.А.Дудникова

категорий работч

1. Санитарка

Директор

ГБСУСОН «Новозыбковский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Председатель профсоюзного

комитета

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 21 лист.
Директор ГБСУСОН
«Новозыбковский
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»

Подпись _____
(С.Г.Марусова)

« _____ » _____ 2023 год

