

УТВЕРЖДЕН:
Директор ГАУСО РЦ «Шиванда»
Забайкальского края



В.Ю. Дашнев
2015г

УТВЕРЖДЕН:
Председатель профсоюзного
комитета ГАУСО РЦ «Шиванда»
Забайкальского края


Н.А. Шеремет.
«27» марта 2015г


Коллективный договор

государственного автономного учреждения социального
обслуживания «Реабилитационный центр «Шиванда»,
филиала санаторий «Ургучан»
Забайкальского края.

на 2015 – 2017гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 03 » апреля 2015г
протокол № 1



Министерство труда и социального защиты Республики Бурятия
Коллективный договор
№ 02 июля 15
Инвентарный № 191
Подпись: 

Исх. № 01/536
«29» «11» 2016г.

ПРОТОКОЛ

общего собрания коллектива по заключению проекта коллективного договора

« 03 » апреля 2015г

№ 1

Председатель – Н.А.Шерemet.

Секретарь – С.О. Старчкова

Присутствовали: 68 чел

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие проекта коллективного договора.
2. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка.
3. Приложения к коллективному договору

1.СЛУШАЛИ:

Дациева В.Ю. – Директора ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края

Доклад на 25 листах.

За основу взят предыдущий коллективный договор, в который внесли изменения, дополнения поправки.

Общие положения и Раздел 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» оставлены без изменения.

Раздел 3 «Рабочее время»

пункт 3.2 внести поправку «...ведется суммированный учет рабочего времени) квартальный, годовой.

Пункт 3.3 читать в следующей редакции

- врачу – стоматологу 33час в неделю

- логопеду – 20час.

- инвалидам 1-2 группы продолжительность рабочей недели 35часов с сохранением полной оплаты труда.

24 часа в смену (Филиал санаторий «Ургучан»)

- машинист – кочегар, воспитатели, постовые медицинские сестры, вахтеры. В связи с удаленностью от населенного пункта, по личному заявлению.

Раздел 4. «Время отдыха»

пункт 4.1 дополнить «основной, ежегодный, оплачиваемый отпуск для инвалидов 30дней

пункт 4.8. дополнить «смертью близких родственников (муж, жена)»

Раздел 5 «Оплата труда» пункт 5.1.

Выплата заработной платы

-до 5 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину предыдущего месяца

-до 20 числа текущего месяца - выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца.

Раздел 10 «Социальные льготы и гарантии.

пункт 10.8 дополнить «... путевки на базы отдыха и санаторно –курортное лечение(2путевки) за счет средств учреждения и средств профсоюза.

пункт 10.9 дополнение «... использовать для сотрудников, имеющиеся в учреждении, комнаты психологической разгрузки»

пункт 10.21 исключить

пункт 10.22. дополнить «...за счет средств профсоюзного комитета)

Вопросы к докладчику: Нет

Голосовали за данный проект коллективного договора: ЕДИНОГЛАСНО

СЛУШАЛИ:

Шерemet Н.А. Председателя профкома

2.Правила внутреннего трудового распорядка.

пункт 12 дополнить. При приеме на работу соблюдать требования статьи 351.1ТК РФ. О наличии судимости и привлечения к уголовной ответственности

Пункт 14 исключить «...страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем»

Пункт 31 в новой редакции «Соблюдать нормы «Кодекса служебной этики»

Пункт 52. «Привлечение к сверхурочным работам...» дополнить

В соответствии с п. 1-3 ч1 и ч 3, ст 99 ТК РФ без письменного согласия

Внести пункт 60.

Работникам, награжденным:

* Почетной грамотой Министерства труда и социального обслуживания выплачивается единовременное поощрение - 2000 руб.

* Благодарственным письмом Министерства труда и соц. обслуживания, выплачивается единовременное поощрение - 1000 руб.

* работникам, награжденным Почетной грамотой учреждения выплачивается единовременное поощрение - 1000 руб.

* награжденным Благодарственным письмом учреждения, выплачивается единовременное поощрение - 500 руб.

Вопросы по приложению № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка.» НЕТ.

Голосовали: ЕДИНОГЛАСНО

Приложение № 1 «Положение по оплате труда работников ГАУСО РЦ «Шиванда» осталось без изменений.

Приложение № 4 «Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» убрать «заместителю главного бухгалтера ГАУСО РЦ «Шиванда» Заб. края - продолжительность 4 календарных дня.

Приложение № 6 Из перечня профессий убрать «слесарь – сантехника» согласно аттестации.

Председатель собрания

Н.А. Шерemet

Секретарь собрания

С.О. Старчкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУСО РЦ «Шиванда»

На 2015 – 2017гг

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации заключенными между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонам коллективного договора являются:

Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр «Шиванда» Забайкальского края, в лице директора Дациева Вячеслава Юмаровича, именуемого далее «РАБОТОДАТЕЛЬ»

Работники учреждения в лице председателя профсоюзной организации Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Шиванда» Шеремет Натальи Алексеевны именуемой далее «ПРОФКОМ»

1.2. Предмет договора

1.2.1 Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, другими соглашениями.

1.3. Срок действие коллективного договора

1.3.1. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и регулируется (ст. 43 ТК РФ).

1.3.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст. 43 ТК. РФ.)

1.3.3. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3.4. Нормы, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению.

1.4. Общие обязательства сторон

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, спецодеждой, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора

1.4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ признает ПРОФКОМ единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических отношений.

1.4.3. При принятии решений по социально – трудовым вопросам, РАБОТОДАТЕЛЬ предварительно согласовывает их с ПРОФКОМОМ и обеспечивает его необходимой и нормативной информацией.

1.4.4. В целях защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора.

ПРОФКОМ обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда.

- обеспечивать контроль за соблюдением **РАБОТОДАТЕЛЕМ** законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

- обеспечивать контроль за созданием **РАБОТОДАТЕЛЕМ** безопасных условий труда.

1.4.5. ПРОФКОМ обязуется урегулировать отношения с работодателем и воздерживаться от забастовок в период действия коллективного договора.

1.4.6. Работодатель и работники учреждения по вине, которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ)

2.3. В договоре указывается место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, наименование профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации, прав и обязанностей работника и работодателя, размера тарифной ставки или должностного оклада, доплат и надбавок, режима рабочего времени, продолжительности ежегодного отпуска, льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию и другие условия труда, в зависимости от специфики работы. (Ст. 57 ТК РФ).

2.4. Трудовые договора с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), (ст. 58 ТК РФ)

Срочный трудовой договор заключается

- на период исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на период выполнения временных (до 2 – х месяцев) работ;

- и в других случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (расширение производства или объема услуг).

2.5. Работодатель обязан в 3 – х дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида его деятельности, условий труда и отдыха, условий испытания 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)

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, и настоящим коллективным договором (ст. 57, ч3 ТК РФ).

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.

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 собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по его письменному заявлению и произвести окончательный расчет

(ст. 80 ТК РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу осуществляется с согласия сторон в порядке предусмотренном (ст. 71.1, 72.2, 73 ТК РФ.)

2.9. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе работника).

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

В период отстранения от работы (не допущения до работы) по вине работника, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеративными законами.

2.11. Работодатель может расторгнуть трудовой договор в случаях:

- 2.11.1. ликвидации учреждения;
- 2.11.2. сокращения численности или штата учреждения;
- 2.11.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в учреждении;
- 2.11.4. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2.11.5. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 2.11.6. прогула , то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течении всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня;
- 2.11.7. Появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению работодателя должен выполнить трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- 2.11.8. совершенного по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в силу приговором суда, или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях.
- 2.11.9. установленного комиссией по охране труда или уполномоченного по охране труда, нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 2.11.10. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

2.11.11. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.11.12. в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеративными законами.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК.

2.12. 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», статьями 179 – 180 ТК РФ.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения.

2.13.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата работников, несоответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель профкома, Министерства социальной защиты, Министерства образования, представитель от организаций и учреждений, согласно статуса аттестуемого

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.15. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

2.16. При прекращении трудового договора выдача трудовой книжки, а также выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника, при предоставлении записки - расчета при увольнении. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время – режим рабочего времени, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом относятся к рабочему времени.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. С учетом специфики работ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов, (ведется суммированный учет рабочего времени) кварталный, годовой.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени предусматривается ст. 92 ТК РФ.

при пятидневной рабочей неделе.

- врачу – стоматологу - 6,6час (33 часа в неделю);

- логопеду – 5час. (20часов в неделю)

- инвалидам 1-2 группы продолжительность рабочей недели 35 часов, с сохранением полной оплаты труда.

(36 час в неделю) – 7,2час.

- заведующему отделением, педиатру, врачу – неврологу, врачу – ортопеду – травматологу, врачу – терапевту, врачу – физиотерапевту,

старшей медицинской сестре, медицинским сестрам, медицинским сестрам физиотерапевтическим, медицинским сестрам по массажу, помощнику эпидемиолога, диетической сестре, сестре – хозяйке, санитаркам.

- учителям - предметникам, учителям трудового обучения, руководителю физвоспитания, старшему воспитателю, педагогам – психологам, специалисту по социальной работе, музыкальному руководителю, педагогу – организатору, педагогу дополнительного образования, инструктору – методисту по адаптивной физкультуре.

3.4. В связи со спецификой работы, работникам рабочая неделя продлена

3.5. По 12 час в смену

- воспитатели, постовые медсестры,

- повара, официанты, уборщики производственных помещений столовой, мойщики посуды, кухонные рабочие, машинист (кочегар) котельной установки на твердом топливе (угле), вахтеры, водители автобусов.

по 24 часа в смену. (Филиал санаторий «Ургучан»)
машинист – кочегар, воспитатели, постовые медицинские сестры, вахтеры
(в связи с отдаленностью от населенного пункта, по личному заявлению)

3.6. Доводить график сменности работы до сведения работников не позднее, чем за неделю до введения в действие, в случае изменения графика сменности составляется дополнительный график сменности, утвержденный директором
Работа в течении двух смен подряд запрещается.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час согласно статьи предусмотренной ТК

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Администрация обязуется предусмотреть время, и место приема пищи согласно правил внутреннего трудового распорядка.
Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым днем отдыха устанавливается суббота.

3.8. При установлении неполного рабочего времени предупреждать работников за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст. 25 Закона РФ « О занятости населения в Российской Федерации , 74 ТК РФ).

3.9. Порядок работы в ночное время (ст. 96. ТК РФ)
Женщины, имеющие детей до 3 -х лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, лиц, не достигших 18 – летнего возраста.

3.10. Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профкома.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация обязуется:

4.1. Всем работникам организации предоставлять основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.1.1 основной , ежегодный, оплачиваемый отпуск для инвалидов 30дней (ФЗ - 181)

4.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда в количестве 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); (согласно приложению)
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ); (согласно приложению).
- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 8 календарных дней (ст.321 ТК РФ)
- за работу в профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы. (приложение)
 - председателю профкома - 5дней;
 - членам профкома – 3дня
- в других случаях, предусмотренных федеративными законами и нормативными актами.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

4.6. Работникам, воспитывающим школьников младших классов (1 класс) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября, если он попадает на рабочий день работника, кроме дней очередного отпуска

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. При условии предоставления документов (ст. 262 ТК РФ).

4.8. Работник имеет право на получение краткосрочного дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных ТК РФ: в связи:

- с бракосочетанием работника – 3 дня; (рабочих)
- смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети, родные братья и сестры,) – 4 дня;
- рождением ребенка – 1 день;
- в случае стихийных бедствий - 1 – 3 дня; (на усмотрение профкома)

4.9. Работникам организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы: (ст. 263 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

В удобное для них время.

В других случаях - до 14 календарных дней в году. (на усмотрение работодателя)

4.10. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ.

Предоставление отпуска по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

4.11. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей

этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. (ст. 125 ТК РФ).

4.12. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного заявления работника и по согласованию с работодателем можно заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.13. Изменение в графике отпусков допускается в случае производственной необходимости, при предъявлении путевки на сан – курортное лечение и при экстремальных семейных обстоятельствах.

4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 114, 136 ТК РФ)

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным приказом № 61 от 31.12.2010г «Положением об оплате труда работников Государственного Автономного учреждения социального обслуживания Реабилитационный центр «Шиванда» Забайкальского края.

Администрация обязуется:

5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме не реже чем два раза в месяц

До 5 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину предыдущего месяца

до 20 числа текущего месяца - выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца

Выплата заработной платы производится по безналичному расчету через сберегательный банк, или по письменному заявлению работника через кассу учреждения.

5.2. Выплату заработной платы производить в рабочие дни. В случаях если заработная плата совпадает с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне.

5.3. При выплате заработной платы каждому работнику лично выдавать расчетный листок, где указана информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основании производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законодательством или трудовым договором.

5.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеративными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, а в случаях, предусмотренных федеративными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработной платы.

Данные ограничения не распространяются на удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещения вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы, в этих случаях не может превышать 70% .

5.5. Производить изменение должностных окладов работников на основании приказов Министерства социальной защиты населения Забайкальского края.

5.6. Привлекать профком к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников.

5.7. Информировать трудовой коллектив о результатах достигнутого уровня оплаты труда и о результатах финансово-экономической деятельности учреждения.

5.8. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность, предусмотренную ст.142 ТК РФ и иными федеративными законами.

5.9. Возможные конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, либо путем переговоров сторон, в порядке, установленном настоящим договором.

К настоящему договору прилагаются (ст. 144, 191 ТК РФ).

- Положение о порядке исчисления заработной платы работников данного учреждения:

Положение о порядке расходования на оплату труда работников, средств полученных в результате предпринимательской деятельности (платных услуг и т. д.)

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель:

6.1. Создает и укрепляет работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Мин труда России от 17 января 2001г № 7 « Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ) предоставляет им время для осуществления Функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10 – ФЗ.

6.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.4. Совместно с профкомом разрабатывает соглашения по условиям труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.5. Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с профкомом план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

Совместно с профкомом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.6. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры с предоставлением 1 дня с сохранением заработной платы.

6.7. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует их использование, обеспечивает их, стирку (чистку).

- организация своевременно обеспечивает работника спец. одеждой,
- работодатель возмещает стоимость приобретенной за наличный расчет спецодежды в размере.(500 руб. для медицинского персонала и персонала столовой)

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.8. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работе с вредными условиями труда. (Согласно приложения)

6.9. Обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых тяжелых случаях со смертельным исходом в течении суток информирует территориальное объединение организации профсоюза (территориальную организацию профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки. (Ст. 228.1 ТК РФ)

6.10. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, по представлении соответствующих документов (приказ, удостоверение) а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника - увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.12. На паритетных началах совместно с профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств установленных коллективными договорами.

изменением условий труда и установление размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.13. В связи с тем, что учреждение осуществляет санаторно – курортную, образовательную, культурную и др деятельность направленную на оздоровление граждан, запрещается курение табака на всей территории учреждения.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников уволенных в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работника о предстоящем увольнении под роспись. (Ст. 180 ТК РФ).

7.2.3. Предоставлять, освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своей организации, членам профсоюза.

7.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся которых оно может коснуться о сроке, в течении которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками. (Ст. 82 ТК РФ).

7.2.6. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение по их предварительным договорам или заявкам.

7.2.7. Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2.8. Работодатель гарантирует обучение работников (повышение квалификации) согласно статьи 196 ТК РФ

- с оплатой расходов за обучение;
- с сохранением средней заработной платы по месту работы;
- с оплатой проезда к месту учебы и обратно в пределах Забайкальского края.
- с 50% оплатой стоимости проживания в гостиницах Министерства социальной защиты и Мин. здравоохранения.

7.2.9. Подготовка и переподготовка кадров проводится в форме индивидуального и курсового обучения в институтах повышения квалификации и на курсах повышения квалификации с целью повышения квалификации работников, обновления теоретических и практических знаний.

7.2.10. Принять следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

- в связи с сокращением или увольнением предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 дней в месяц (4 часа в неделю)) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ) в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома (ч3 ст. 82 ТК РФ).

7.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8 Взаимоотношения первичной профсоюзной организации и администрации в части реализации прав профсоюза.

Работодатель:

8.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями. (Ст. 29,30,31 ТК РФ.)

8.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах).

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно – бытовых и социальных условий работников;

8.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

8.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксероке и т. д.), средства связи (телефон, факс, интернет, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники. (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

8.5. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения членами профкома своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

8.6. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профкома в совместной комиссии по охране труда, от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка. (ст. 5 п. 5 ФЗ о профсоюзах).

8.7. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в работе

выборных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором). Ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п.5 ФЗ о профсоюзах)

8.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. В коллективном договоре определяется порядок перечисления. (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п.3 ФЗ о профсоюзах)

8.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель перечисляет на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. (Условия и порядок перечисления денежных средств определяются коллективным договором) ст. 370 ТК РФ ст. 28 п. 4 ФЗ о профсоюзах.

8.10. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзный комитет. (ст. 374,375,376 ТК РФ).

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

В целях более эффективного участия молодежи в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились.

9.1. Предоставлять льготы работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.1.1. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию высших учебных заведениях и учреждениях среднего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно – заочной (вечерней) формам, по основному месту их работы и по внутреннему совместительству, предоставляется дополнительные отпуска с сохранением заработной платы, начисляемом в порядке, установленном для ежегодных отпусков (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам) для обучающихся (ст. 173 – 177 ТК РФ)

в высших учебных заведениях:

для сдачи экзаменов на первом и втором курсах сорок календарных дней, на последующих курсах, соответственно по пятьдесят календарных дней;

подготовки и защиты дипломного проекта со сдачей государственных экзаменов четыре месяца.

сдача государственных экзаменов – один месяц.

Для обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования.

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно по 40 календарных дней.

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

9.1.2.Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по месту работы предоставляются:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения, 15 календарных дней.

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования – 10 календарных дней.

Работникам, получающим второе высшее образование, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для подготовки и сдачи экзаменов, согласно представленных вызовов.

9.1.3.Работникам, обучающимся по заочной форме в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (ФЗ № 125, ФЗ от 22.08.1996г «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

9.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно – оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3.Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.4. активно использовать законодательно – нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий, работающей молодежи:

9.5. проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность:

9.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.7. Оказывать помощь молодым работникам в решении вопросов обеспечения общежитием, жильем.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечивать права работников учреждения на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

10.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

10.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.4. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

10.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

10.6. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

10.7. Максимально обеспечить работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории – профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

10.8. Награждать членов профсоюза за трудовые успехи, активную общественную работу, путевками на базы отдыха и санаторно – курортное

лечение в пределах Забайкальского края и Бурятии за счет средств учреждения (2 путевки.) и средств профсоюза.

10.9. Внедрять в повседневную жизнь, работающих, производственную и оздоровительную гимнастику, использовать для сотрудников, имеющиеся в учреждении, комнаты психологической разгрузки.

10.10. Обеспечивать доставку работников к месту работы и с работы служебным транспортом за счет средств учреждения.

10.11. Предоставлять автотранспорт для проведения массовых культурных и спортивных мероприятий.

10.12. Оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря, и лечебно – оздоровительные учреждения.

10.13. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров. При трудоустройстве первый медицинский осмотр проводится за счет сотрудника, последующие за счет работодателя

10.14. Предусматривать средства для оказания материальной помощи работникам при тяжелых заболеваниях (операции, длительное лечение) в размере от 2000 руб. (в зависимости от тяжести заболевания)

10.15. Выделять средства на организацию и проведение профессиональных праздников от 1500 рублей, при наличии денежных средств.

10.16. Оказывать единовременную материальную помощь

- по достижении пенсионного возраста 1 500 руб.
- в случае смерти работника его родственникам в размере 3 000 руб.
- в случае смерти близких родственников (мать, отец, брат, сестра, **муж, жена дети**) в размере 3 000 руб. (для временных работников 1 000 тыс.руб.)

Профсоюзный комитет обязуется:

10.17. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально – трудовых прав, осуществлять помощь администрации в хозяйственной деятельности

10.18. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально – трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

10.19. В новогодние праздники организовывать подарки работникам, членам профсоюза, проработавшим в организации более полугода.
за счет средств профсоюзного комитета.

10.20. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

10.21. При увольнении работника, в связи с уходом на заслуженный отдых, состоявшему в профсоюзе и проработавшему в учреждении не менее 10 лет, выплачивать вознаграждение в размере 5000руб.(за счет средств профсоюзного комитета)

10.22. Организовывать и проводить совместно с работодателем субботники и хозяйственные мероприятия с привлечением всего коллектива учреждения.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течении установленного срока прекратить действия коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2 Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников организации.
- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

С отчетом выступают первые лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.3 Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ (ст. 54 ТК РФ).

11.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ст. 30 ч2. п. 2 ФЗ РФ « О профсоюзах»)

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение – влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3- лет (ст. 527 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. (ст. 43 ТК РФ).

12.2. По истечении срока действия, коллективный договор действует до тех пор, пока, стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего сроком на три года.

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

12.3.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом. (ст. 44 ТК РФ).

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК и приложение № 62)

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (ст. 40), иными федеративными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

12.6. Работодатель, (его представители) обязуются в течении семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду, для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течении 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Директор ГАУСО РЦ «Шиванда»
Забайкальского края



В.Ю. Дацнев

Председатель профкома

Н.А. Шеремет

Перечень профессий в ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.

- 1.Машинист (кочегар) на твердом топливе
- 2.Повар
4. Электрогазосварщик

Перечень должностей ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

Директору ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края –
продолжительностью 14 календарных дней;

заместителю директора ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края –
продолжительностью 12 календарных дней;

заместителю директора по АХЧ ГАУСО РЦ «Шиванда»
Забайкальского края – продолжительностью 12 календарных дней;

главному бухгалтеру ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края –
продолжительностью 12 календарных дней;

**Список членов выборных профсоюзных органов ГАУСО РЦ
«Шиванда» Забайкальского края, у которых есть право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск.**

Председателю профкома ГАУСО РЦ «Шиванда» Забайкальского края –
продолжительностью 5 календарных дня;

Членам профсоюзного комитета ГАУСО РЦ «Шиванда»
Забайкальского края - продолжительностью 3 календарных дня
(в составе 7чел. согласно протокола профсоюзного собрания)

Перечень профессий, которым в профилактических целях рекомендуется потребление молока и других равноценных пищевых продуктов (на основании постановления №2 06 – 14 от 17 февраля 1988года)

1. Машинист (кочегар)
2. Слесарь котельной
3. Зольщик котельной
4. Электрогазосварщик
5. Медицинские сестры физиокабинета.
6. Оператор по стирке белья
7. Тракторист

Вместо 0,5 литров молока выдаются следующие продукты.

1. Кисломолочные (кефир, простоквашу) – 500гр.
2. Творог -100гр.
3. Молоко сгущенное, стерилизованное – 200гр.
4. Молоко сухое, цельное, стерилизованное – 55гр.
5. Мясо говядина 2 категории (сырое) - 70гр.
6. Рыба нежирных сортов (сырая) - 90гр.
7. Яйцо куриное - 2шт

Нормы обеспечения специальной одеждой работников ГАУСО РЦ
«Шиванда»

Наименование профессии	Специальная одежда
Машинист (кочегар) котельной при ручной загрузке топлива стр.94 п.7	Сапоги 18 мес., рукавицы брезентовые -1 мес., костюм х/б с огнезащитной пропиткой -18 месяцев, костюм с огнезащитной пропиткой -24 месяца, очки защитные – до износа, респиратор – до износа
Электрогазосварщик	костюм брезентовый с защитными свойствами -18 мес., замена брезентового костюма – хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой, сапоги 18 мес., замена кожаными ботинками с защитными свойствами, рукавицы брезентовые (перчатки) -1 мес., перчатки диэлектрические - дежурные, шлем защитный – дежурный, куртка ватная дежурная -30 мес., брюки ватные дежурные -30 мес., защитные очки ОД2 со светофильтром Г-1,ГШ-2,В-1 или В-2, щиток сварщика 1 (ТУ 36-2455-82) или на головного щитка с каской для электросварщика ТУ5.978-13373-82
Сторожа наружных постов	Плащ х/б с водостойкой пропиткой- дежурный, куртка ватная - дежурная, брюки ватные – дежурные, валенки - дежурные
Рабочий хозяйственного двора стр117 п.12	костюм х/б-24 месяца, фартук х/б 24 месяца, рукавицы х/б -1 мес.
Врачи, средний медицинский персонал, санитарки, сестры-хозяйки приложение 11	Халат (костюм) х/б 3 шт. -36 месяцев, колпак, косынка 3 шт. 36 месяцев, полотенце 4 шт. – дежурное, перчатки диэлектрические –дежурные, перчатки резиновые- до износа, очки защитные – до износа, респиратор марлевый, тапочки (кожаные) – 1 пара, бахилы- дежурные.
средний и медицинский персонал занятый отпуском водолечебных процедур приложение 11 п.32	фартук непроницаемый с нагрудником – дежурный, галоши резиновые –дежурные, перчатки резиновые до износа, противогаз- дежурный, респиратор – до износа, фартук пластиковый вместо фартука нарукавники пластиковые - дежурные
рабочий, занятый раздачей минеральной воды на источниках приложение 11 п. 30	халат х/б 2 шт.на 2 года, фартук клеёчатый – 1 шт., перчатки резиновые – до износа, колпак (косынка) 2 шт. на 2 года
Оператор стиральных машин	халат (костюм) х/б 2 шт.- 1,5 года, фартук резиновый – дежурный, сапоги резиновые дежурные, косынка (колпак) 2 шт.- 1,5 года
Слесарь - сантехник	Костюм х/б 18 месяцев, сапоги резиновые - дежурные, рукавицы комбинированные – 2 месяца
Официантки стр. 127 п.9	фартук 1 шт. -24 месяца, колпак 1 шт.-24 месяца, халат (костюм) -24 месяца
Мойщик посуды стр. 127 п.7	Халат (костюм) 1 шт. 24 месяца, косынка, колпак -1 шт. 24 месяца, фартук прорезиновый с нагрудником -1 шт.-24 месяца, галоши 1 пара- 24 месяца

Бригадир свиноводческих комплексов приложение 11 п.34	Халат х/б с водоотталкивающей пропиткой -1 шт., фартук, прорезиненный 1 шт., сапоги резиновые (или галоши) 1 пара, куртка на утепленной прокладке – по поясам
Подсобные рабочие столовой стр.127 п.10	халат х/б 1 шт.- 24 месяца, колпак (косынка) 1 шт.- 24 месяца, фартук с нагрудником 1 шт. 24 месяца, тапочки кожаные 1 пара - 24 месяца
рабочий по уходу за животными свиноводческих комплексов прилож.12 п.34	Халат х/б с водоотталкивающей пропиткой -1 шт.-12 мес., фартук резиновый -1 пара на 1 год, сапоги резиновые 1 пара- на 1 год, рукавицы комбинированные 1 шт.на мес., куртка на утепленной прокладке –по поясам
ветеринарный фельдшер приложение 12 п.35	халат х/б – 1 шт. на 1 год, фартук прорезиненный 1 шт. на 2 года, сапоги резиновые или галоши 1 пара на 2 года, перчатки резиновые 2 пары, колпак(косынка) 1 шт., куртка на утепленной прокладке – по поясам
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования приложение 12 п.98	комбинезон х/б – 1 шт., сапоги резиновые 1 пара – по поясам , рукавицы комбинированные 4 пары, галоши- диэлектрические- дежурные, перчатки диэлектрические - дежурные
тракторист приложение 12 п.29	Костюм х/б – 1 шт., рукавицы комбинированные – 2 пары, очки защитные – дежурные, куртка на утепленной прокладке – по поясам, брюки на утепленной прокладке – по поясам, сапоги 1 пара
Кладовщики и подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов приложение 2 п.41 МЗ от 29.01.88 № 65	Халат х/б 3шт на 24 месяца, колпак.(косынка) 3шт на 24 месяца, куртка х/б на утепленной подкладке – дежурная.
Заведующий производством, шеф – повар, пекарь, повар приложение 2 п12	Колпак -4шт на 24 мес, куртка х/б – 4шт на 24мес, фартук х/б – 2 на 12 мес, полотенце дежурное
Уборщик производственных и служебных помещений пункт 89	Костюм х/б – 3, на 2года, халат х/б -2 на 2года, перчатки до износа
Плотник приложение 6 п 129	Фартук хлопчатобумажный – 2шт, рукавицы комбинированные 4пары.
Слесарь по ремонту оборудования (котельной). Приложение 2 п82	Костюм х/б -1, сапоги кирзовые -1п, рукавицы комбинированные – 1м, куртка на утепленной подкладке – по поясам, брюки на утепленной подкладке – по поясам, валенки по поясам
Начальник участка (котельной). Приложение 2 п 82	Костюм х/б – 1шт, сапоги (ботинки) – 1пара, куртка на утепленной подкладке – по поясам, брюки на утепленной подкладке – по поясам

Примечание: У санитарных узлов, кухонь и пекарен должны быть:

- дежурные галоши, которые надевает персонал при пользовании санитарным узлом,
- мыло хозяйственное и специальные смывающие и обезвреживающие средства выдаются работникам в соответствии с Приложением к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.07..2003года № 45

Прочито, пронумеровано
и скреплено печатью

60 (шестьдесят)
) листов

В.Ю. Дациев