**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» представляемый директором Дивиной Татьяной Николаевной, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач», в лице председателя профкома Ворониной Инны Вячеславовны, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профком).

1.2.Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.3.Предметом настоящего Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовым обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемым Работодателем.

1.4.В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.5.Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого тарифного, регионального трехстороннего, регионального отраслевого соглашений.

1.6.Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и трехсторонним Соглашением по Белгородской области.

1.7.Настоящий Коллективный договор разработан и заключён Сторонами добровольно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, соответствующих его содержанию, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.8.По взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора, в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в соответствии с действующим Трудовым законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до сведения работников организации.

1.9.Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создаётся комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к Коллективному договору.

1.10.Представители Сторон настоящего Коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально- трудовым вопросам (не позднее 2 (двух) недель со дня получения запроса), необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения настоящего Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально – экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально – трудовым проблемам и задачам организации.

1.11.Настоящий Коллективный договор заключен на срок не менее 3 (трех) лет и вступает в силу со дня его подписания Сторонами до продления на три года в соответствии со ст. 50 ТК РФ. Текст настоящего Коллективного договора доводится Работодателем до сведений Работников организации в течение 7 (семи) календарных дней после подписания.

1.12.Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13.Действие настоящего Коллективного договора распространяется:

На работников - членов профсоюза работников Учреждения, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с п. 4 ст.28, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», чьи интересы представляет профсоюзный комитет ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач».

1.14. Работодатель и должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников дома-интерната, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТАДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» ПО ИСПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**2.1.Работодатель имеет право:**

2.1.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2.Вести с работниками коллективные переговоры и заключать трудовые договоры.

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.5.Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

**2.2.Работодатель обязан:**

2.2.1.Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2.Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3.Обеспечивать работникам Учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда.

2.2.4.Обеспечивать работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической и нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5.Выплачивать работникам Учреждения в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.

2.2.6.Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.7.Предоставлять представителям работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.8.Своевременно выполнять предписание государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.9.Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Учреждения представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

2.2.10.Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.11.Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.12.Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, Федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

**Профком как представитель Работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка (приложение №2), полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других нормативных актов в соответствии с законодательством.

**2.3.Работники имеют право на:**

2.3.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.2.Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.3.Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим Коллективным договором.

2.3.4.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

2.3.5.Отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6.Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7.Профессиональную подготовку, переподготовку и повышения своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8.Объединение, включая право на создание профсоюзных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.9.Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении условий Договора.

2.3.10.Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.11.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном законодательством РФ.

2.3.12.Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13.Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренном законодательством РФ.

**2.4.Работники обязаны:**

2.4.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3.Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.6.Незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.7.Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

**3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, а также на время выполнения определённой работы (срочный трудовой договор).

3.2.Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

3.3.Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

3.4.Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач», его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Профкомом.

3.5. Работодатель обязуется, не позднее чем за 3 (три) месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20% процентов и более работников в течение календарного месяца.

3.6.Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

- проработавшие в «Прохоровском доме-интернате» свыше десяти лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18 – летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 18 – летнего возраста без матери.

3.7.Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае Работодатель (или правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемых и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания трудового договора.

3.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Стороны договорились, что в случае вынужденного предстоящего сокращения лиц, проработавших 10 лет и более, они должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка.

3.12.Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в «Прохоровский дом-интернат» на занятие открывшихся вакансий.

3.14. Передача ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника, а равно при его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, преобразовании) трудовые отношения с согласия Работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

3.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

**4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю при 5-и дневной рабочей неделе. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю для медицинских работников установлена ст. 350 ТК РФ.

4.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении работников по установленному режиму сокращенного рабочего времени.

4.5.Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов не может превышать времени в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

4.6.Ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста 18 лет.

4.7.Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;

- на условиях ненормированного рабочего дня.

**5.ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Согласно действующего Трудового законодательства Российской Федерации, администрация обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные отпуска в соответствии с утверждённым графиком отпусков. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника. Минимальная продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней.

5.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством. В отделах, где, по условиям работы, связанным с обслуживанием лиц пожилого возраста и инвалидов, а также в подразделениях связанных с жизнеобеспечением, перерыв установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате Работодателем.

5.2. Стороны обязуются за две недели до окончания календарного года утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков.

5.3. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 28 календарных дня, в соответствии со специальной оценкой условий труда работников (ст. 117 ТК РФ).

5.4. Сотрудникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, согласно ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года № 181 - ФЗ.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

а) со свадьбой самого работника - 3 (три) дня;

б) со свадьбой детей – 3 (три) дня;

в) со смертью близких родственников (родители, брат, сестра, супруг (а), ребёнок) – 5 (пять) дней;

г) с переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;

д) дня начала занятий 01 сентября (другой день, в который начинается учебный год) - родителям первоклассника – 1 (один) рабочий день;

е) выпускной вечер - 1 (один) рабочий день;

ж) проводы в армию – 1(один) рабочий день.

5.6.Ежегодный оплачиваемый отпуск делится на части по соглашению между Работодателем и Работником до утверждения графика отпусков на год согласно ст. 125 ТК РФ.

**6.УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.2. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем Профсоюза и официального предварительного письменного уведомления Руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в 2016 году - 100 (сто) тысяч рублей, в 2017 году – 100 (сто) тысяч рублей, в 2018 году – 100 (сто) тысяч рублей.

Контроль за своевременным расходованием денежных средств возложить на:

от работодателя - на главного бухгалтера ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»,

от Профкома - на экономиста ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач».

План мероприятий по охране труда прилагаются к Коллективному договору (приложение № 3).

6.4. Работодатель не реже 1 (одного) раза в полугодие обеспечивает инструктирование Работников правилам техники безопасности, а также вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступающих Работников.

6.5. Работодатель обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (перечень должностей и профессий с указанием положенных СИЗ и согласованный с профкомом прилагается к Коллективному договору)(приложение № 4).

6.6. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травматизма и выработке мероприятий по их предотвращению.

6.7.Освобождает беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

6.8. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства: 6.8.1. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

6.8.2. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время. А использование отпусков без сохранения заработной платы (продолжительностью до 3-4 недель) – в период, когда позволяют производственные условия.

6.9. Привлекать работников, имеющих инвалидность, к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

6.10. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и другое) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

6.11. Работник обязан оповестить Работодателя (своего непосредственного начальника) в течение 2 (двух) часов после начала рабочего дня о причинах неявки на работу любыми доступными средствами и способами.

**7.КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Работодатель и Профком исходят из того, что Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, по вине Работодателя.

**8. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Система оплаты труда устанавливается по отраслевой системе оплаты труда согласно приложению № 5.

8.2. Выплату заработной платы производить по отраслевой системе оплаты труда, руководствуясь применением утвержденных законом Белгородской области «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» от 21.12.2006 г. №261-пп базовых окладов, перечней выплат стимулирующего характера, Постановления Правительства Белгородской области «О внесении изменений в Постановлении Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп» от 24 декабря 2007 года № 309-пп, Постановления Правительства Белгородской области «О внесение изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп» от 20 июня 2011 года № 234-пп, Постановления Правительства Белгородской области № 282-пп от 16 июля 2012 года «О внесении изменений в Постановление правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп», Постановление Правительства Белгородской области «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской от 21 декабря 2006 года № 261-пп» от 22 декабря 2014 года № 469-пп.

8.3. Месячная оплата труда Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму труда (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами компенсационных стимулирующих надбавок и доплат, имеющих регулярный характер, а также данным коллективным договором, за условия и режимы труда, отличающиеся от нормальных.

8.4. При выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда к должностным окладам работников производятся доплаты в размере 15% оклада.

8.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер оплаты каждому работнику определяется приказом работодателя в пределах оклада по совмещаемой должности.

8.6. Премирование работников ГБСУСОССЗН «Прохоровский дом-интернат для престарелых и инвалидов имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда.

8.7. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

При уходе в отпуск Работнику заработная плата выплачивается не позднее чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

8.8. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с ее выплатой всем работникам.

8.9. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

**9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенных для перечисления в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

9.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма .

9.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в 3 (три) года диспансеризации.

9.4. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам при наличии экономии Фонда оплаты труда и стажа работы в Учреждении 6 (шесть) месяцев и более: - 1 (один) раз в год в размере 1 (одного) оклада;

- достигшим пенсионного возраста – 3 000 (три тысячи) рублей;

- в связи с рождением ребенка - 3 000 (три тысячи) рублей (с предоставлением копии свидетельства о рождении);

- в связи со смертью близкого человека - 3 000 (три тысячи) рублей (с предоставлением копии свидетельства о смерти);

- в связи с бракосочетанием Работника – 2 000 (две тысячи) рублей (с предоставлением копии свидетельства о браке);

- в связи с тем, что ребенок Работника пошел в первый класс / окончил школу – 1 000 (одна тысяча) рублей;

- в связи с тяжелым заболеванием, и необходимостью в связи с этим проведения сложной медицинской операции и продолжительностью 30 (тридцать) суток и более послеоперационного восстановления, либо при общем заболевании продолжительностью 3 (три) месяца и более – 3 000 (три тысячи) рублей.

9.5. Работодатель и Профком, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», организуют в организации персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

9.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе с работниками организации и членами их семей.

В этих целях работодатель:

- передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе объекты культурного, спортивного и оздоровительного назначения;

- в соответствии с действующим Трудовым законодательством Российской Федерации работодатель производит отчисления финансовых средств соответствующим выборным органам Профсоюза на проведение в коллективе социально-культурной и иной работы в размере 1% планового фонда оплаты труда работников;

- обеспечивает за свой счет техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

Профком:

- осуществляет контроль над своевременным перечислением и обеспечивает целесообразное использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

**10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- предоставляет Профкому и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии организации;

- разрешает в рабочее время: проведение собраний (конференций) Работников организации по вопросу подведения итогов выполнения Коллективного договора, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;

- не препятствует представителям выборных органов Профсоюза в реализации установленных законодательством и региональным отраслевым Соглашением прав Работников и Уставных задач Профсоюза.

10.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

10.2.1. Работодатель:

- на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

- предоставляет бесплатно Профкому оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны), возможность пользования факсимильной связью, транспортные средства для обеспечения их деятельности в интересах Работников;

- для профорганизации бесплатно производит множительные и машинописные работы.

10.3. Гарантии трудовых прав Работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза.

10.3.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей профсоюза, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, прохождение профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий:

- поощряет материально членов Профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

10.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзных органов, членами (представителями) которых они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего органа Профсоюза.

10.3.3. Перевод членов выборного органа Профсоюза на другую работу возможен только с предварительного согласия этого выборного органа Профсоюза.

10.3.4. Увольнение членов выборного органа Профсоюза по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Профгрупоргов – соответствующего профсоюзного органа подразделения учреждения (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа в учреждении), а председателей и членов профсоюзных органов учреждений, являющихся членами вышестоящих органов – только с предварительного согласия органов соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза.

10.3.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу уполномоченных по охране труда и социальному страхованию, представителей профсоюзной организации в других совместных комиссиях (советах) возможны только с предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза.

10.3.6. Увольнение по инициативе Работодателя Работников – бывших членов выборных органов Профсоюза не допускается в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий. Исключениями являются – ликвидация Учреждения и совершения Работником действий, за которые он подлежит увольнению. В соответствии с федеральным законом увольнение является дисциплинарным взысканием. В этом случае увольнение производится в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. При необходимости приведения Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, Соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

11.4.Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия за срок не более трех месяцев в течение года.

11.5. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий Коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

11.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение семи рабочих дней после его подписания.

Работодатель и Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.7. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

11.8. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников. С отчетами выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнение Коллективного договора.

11.9. Профком организует контроль за выполнением Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.