

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКА
ХАРАТАС ГОРОДТЫН УСТАА
655154, г.Черногорск. ул. Советская, 66
тел. (8-39031) 2-25-72
факс (8-39031) 2-30-27
chernadm@vandex.ru
15.04 2019г. № 814

Представителю работодателя:

Директору
ГБУ РХ «Социальная гостиница»
Саранчиной Т.В.

Представителю работников:

Представитель работников ГБУ РХ
«Социальная гостиница»
Жуковой Г.И.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА

Коллективный договор ГБУ РХ «Социальная гостиница», заключенное между работниками ГБУ РХ «Социальная гостиница» в лице Жуковой Г.И. – представителем работников и работодателем в лице директора ГБУ РХ «Социальная гостиница» Саранчиной Т.В., на 2019-2022 годы, зарегистрирован в Администрации города Черногорска за № 68/2019.

Ведущий специалист по охране труда
Администрации города Черногорска

Г.С. Пикунова

Пикунова Г.С.
89069727930

От работников:
Представитель работников

Жукова Г.И. Жукова
«4» июля 2019 г.



От работодателя:
Директор
ГБУ РК «Социальная гостиница»
Саранчина Т.В. Саранчина
«04» июля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ ГОСТИНИЦА» на 2019-2022 г.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива

«04» июля 2019 г.

*Кол. договор прошит удостоверительную регистрацию
в Архивеотрации г. Черноголовка от 02/10/2019 г. № 01/0
Ведущий специалист по охране труда Архивеотрации
г. Черноголовка Пилишкова*



Коллективный договор (далее–Договор) Государственного бюджетного учреждения республики Хакасия «Социальная гостиница» (далее - ГБУ РХ «Социальная гостиница») на 2019-2022 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен между работниками ГБУ РХ «Социальная гостиница» в лице их Представителя Жуковой Галины Ивановны, избранного на общем собрании трудового коллектива (протокол № 1 от 15.09.2016 г.), именуемые в дальнейшем «Работники», и работодателем, в лице директора Саранчиной Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», а вместе - «Стороны».

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №442-ФЗ от 28.12.2013 г. «О социальном обслуживании граждан в РФ».

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ РХ «Социальная гостиница».

1.4. Настоящий Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего Договора на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.12. Договор закрепляет социальное партнерство Работодателя и Работников, основными принципами которого являются:

- равноправие сторон;

- принятие на себя обязательств по отношению к другой стороне и выполнение этих обязательств;

-взаимоуважение, учет интересов сторон и разрешение всех вопросов путем консультаций и переговоров;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность и добровольность принятых сторонами обязательств;
- ответственность сторон и контроль за выполнением Договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 07.11.2014 № 94-ЗРХ «О социальном обслуживании граждан в Республике Хакасия», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Хакасия, локальными нормативными актами Министерства социальной защиты Республики Хакасия, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РХ «Социальная гостиница», трудовыми договорами между Работниками и Работодателем.

2.2. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.3. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности оказания услуг по социальной поддержке и социальному обслуживанию граждан путем обеспечения временного проживания, создания условий жизнедеятельности граждан.

2.4. В этих целях Работодатель обязуется:

- организовать труд каждого работника в соответствии с его должностью и квалификацией;
- обеспечить безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и политике учреждения в области охраны труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- сотрудничать с избранным Представителем работников в рамках действующего Трудового законодательства Российской Федерации, выполнять условия настоящего Договора;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде;
- предоставлять избранному Представителю работников полную, достоверную информацию о деятельности учреждения для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления от избранного Представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, устранять их, сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Федеральным законом;

- обеспечивать соблюдение установленного порядка учета мнения избранного Представителя работников при принятии локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, охраны труда и пожарной безопасности.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- поощрять за добросовестный и эффективный труд;

- привлекать к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты учреждения.

2.6. Избранный Представитель работников обязуется:

- оказывать содействие Работодателю в поддержании высокого уровня трудовой и производственной дисциплины;

- проводить разъяснительную работу среди Работников о необходимости добросовестного выполнения всеми норм труда и соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ РХ «Социальная гостиница»;

- участвовать от имени Работников в решении вопросов, затрагивающих права и интересы членов трудового коллектива;

- вносить предложения в совершенствование формы оплаты труда;

- контролировать соблюдение установленного законодательством Российской Федерации порядка согласования с ним локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, выполнение условий настоящего договора;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

2.7. Обязательства Работников:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РХ «Социальная гостиница», должностные и производственные инструкции, инструкции по охране труда, пожарной безопасности;

- способствовать повышению эффективности трудового процесса, улучшению качества оказываемых услуг по социальному обслуживанию граждан;

- беречь имущество Работодателя, сохранять коммерческую тайну;

- создавать благоприятную для выполнения должностных обязанностей атмосферу в коллективе, уважать права членов трудового коллектива, соблюдать профессиональную этику;

- принимать меры к устранению причин, препятствующих или затрудняющих исполнение трудовых обязанностей, сообщать о случившемся руководителю работ;

- содержать свое рабочее место, оборудование, инструмент и приспособления в установленном порядке, соблюдать санитарию и гигиену;

- в случае возникновения трудового спора использовать все возможные меры его разрешения путем примирения сторон.

2.8. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям, охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- полную достоверную информацию об условиях труда, профессиональных рисках, требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- участие в проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора, а также на информацию о его выполнении;
- защиту своих трудовых прав, свобод и интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- обязательное социальное и медицинское страхование, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Раздел 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени, продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Если введение графика сменности по инициативе Работодателя представляет собой изменение условий ранее заключенных трудовых договоров по причинам, связанным с изменением условий труда, то о предстоящих изменениях Работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых

законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется работникам в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда, проведенной в учреждении в 2018 году, работникам (машинистам-кочегарам) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (класс условий труда 3.1) дополнительный оплачиваемый отпуск не установлен.

Работникам (машинистам-кочегарам), которым дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда был установлен по результатам аттестации рабочих мест в 2013 году, индивидуально, приказом по учреждению сохраняются льготы по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 12 рабочих дней с учетом требований ст.15 п.3 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

3.6. Ежегодный оплачиваемый и дополнительно оплачиваемый отпуска суммируются, и по желанию работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.10. Графики отпусков утверждаются Работодателем с учетом мнения избранного Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Вновь принятым работникам, не включенным в график отпусков, отпуск предоставляется на основании личного заявления по согласованию с Работодателем.

Раздел 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

4.1. В целях обеспечения занятости, рационального использования кадрового состава Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности и (или) штата работников:

4.1.1. информирует в письменной форме избранного Представителя работников не позднее, чем за два месяца до реорганизации организации, иных преобразованиях, которые могут привести к сокращению численности и (или) штата работников, в случае массового увольнения работников (в том числе ликвидации организации) - не позднее, чем за три месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий;

4.1.2. создает комиссию с участием избранного Представителя работников для проведения мероприятий, связанных с высвобождением работников;

4.1.3. обеспечивает проведение в установленном порядке мероприятий, связанных с сокращением штата, численности работающих, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения приема работников;
- профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри организации на вакантные должности (рабочие места).

4.2. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие свыше 10 лет в учреждении;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

4.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.5. Работодатель определяет необходимость для собственных нужд и обеспечивает прохождение работниками дополнительного профессионального образования, направляет (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации. При направлении с отрывом от производства за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Расходы на проведение мероприятий по прохождению работниками дополнительного профессионального образования, прохождение независимой оценки квалификации производятся за счет средств работодателя в пределах, предусмотренных соответствующими статьями сметы расходов на содержание и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

4.6. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Расходы на предоставление гарантий и компенсаций производятся в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ РХ «Социальная гостиница», разработанном на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Хакасия, утв. постановлением Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521.

5.2. Выплата заработной платы работникам учреждения производится два раза в месяц. Заработная плата, начисленная за период с 1 по 15 число месяца выплачивается

20 числа текущего месяца, заработная плата, начисленная за период с 16 по 31 (28,29,30) число выплачивается 05 числа следующего месяца (часть 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Выплата отпускных производится за три календарных дня до начала отпуска. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Заработная плата выплачивается путем перевода денежных средств на лицевые счета работников в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода не позднее, чем за пять дней до выплаты заработной платы.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретные размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора при наличии средств фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений требований охраны труда, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от установленного класса (подкласса) условий труда (приложение № 1).

5.7. Работа в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов) оплачивается в повышенном размере с увеличением на 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

5.8. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

5.8.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

5.8.2. о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

5.8.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

5.8.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения избранного Представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.10. К заработной плате работников применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, стимулирующие выплаты, надбавки за непрерывный стаж работы в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении.

5.11. Работодатель обязан известить Работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда по инициативе Работодателя не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы учреждения. Работа по охране труда организуется в соответствии с принятой политикой учреждения в области охраны труда.

6.2. Работодатель совместно с избранным Представителем работников разрабатывает и реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда, управлению профессиональными рисками.

6.3. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния профессиональной заболеваемости, производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по устранению причин заболеваемости и травматизма, управлению профессиональными рисками.

6.4. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особо температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию (приложения № 3; № 4).

6.5. Работодатель обеспечивает хранение, стирку, сушку, чистку, ремонт, дезинфекцию специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выданных работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или на работах, связанных с загрязнением.

6.6. Выдача молока за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется работникам в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда, проведенной в учреждении в 2018 году, работникам (машинистам-кочегарам) за работу во вредных условиях труда выдача молока и других равноценных продуктов не предусмотрена.

Работникам (машинистам-кочегарам), которым выдача молока за работу во вредных условиях труда была установлена по результатам аттестации рабочих мест в 2013 году, индивидуально, приказом по учреждению сохраняется льгота по предоставлению молока в размере 0,5 литра за смену с учетом требований ст.15 п.3 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ. По письменному заявлению работника выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. Порядок расчета компенсационной выплаты определен в приложении № 5 к Договору.

6.7. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставить другую работу по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.8. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.9. В соответствии со ст.14 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний», избранный Представитель работников участвует в определении степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профессиональным заболеванием.

6.10. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств Работникам прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров и освидетельствований.

6.11. Работодатель не реже одного раза в пять лет проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах для выявления вредных и опасных производственных факторов, разрабатывает и реализует мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.12. Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших медицинское освидетельствование, обучение, инструктаж, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, профессиональную гигиеническую подготовку, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации для выполнения трудовых обязанностей работника.

6.13. Обязанности Работников по охране труда:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, обозначенные в локальных нормативных актах учреждения;

- проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами Российской Федерации;

- проходить обучение безопасным методам труда, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим, профессиональную гигиеническую подготовку, инструктажи и обучения по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, действиям в чрезвычайных ситуациях, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, участвовать в проведении противопожарных тренировок;

- правильно и в обязательном порядке применять средства индивидуальной и коллективной защиты при выполнении своих трудовых обязанностей;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), оказывать первую помощь пострадавшим.

Раздел 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Трудовая дисциплина – это обязательное для всех Работников выполнение ~~Правил~~ внутреннего трудового распорядка ГБУ РХ «Социальная гостиница», настоящего Договора, локальных нормативных актов учреждения, трудового договора.

7.2. Режим труда и отдыха, виды поощрений Работников, порядок применения дисциплинарных взысканий определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РХ «Социальная гостиница».

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять его в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

8.1.3. своевременно и достоверно представлять сведения о стаже и заработной плате работников в Пенсионный фонд.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЗБРАННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель соблюдает права избранного Представителя работников, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.2. При принятии локальных нормативных актов ГБУ РХ «Социальная гостиница», затрагивающих права работников, Работодатель учитывает мнение избранного Представителя работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации:

- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- при составлении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- локальные нормативные акты по охране труда и пожарной безопасности (ст. 212 ТК РФ);
- ведение переговоров по разработке и согласованию коллективного договора (ст. 37 ТК РФ).

Раздел 10. ПРАВА ИЗБРАННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

10.1. Представитель работников избирается тайным голосованием на общем собрании трудового коллектива сроком на три года.

10.2. Избранный Представитель работников имеет право представлять и защищать права и интересы трудового коллектива:

- по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения;
- при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора;
- при реализации права на участие в управлении путем согласования локальных нормативных актов учреждения;
- при осуществлении контроля за выполнением настоящего Договора.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

11.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать избранного Представителя работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

11.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

- Приложение № 1 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышение оплаты труда работников.
- Приложение № 2 План мероприятий по улучшению и охране труда на 2019-2022гг.
- Приложение № 3 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- Приложение № 4 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- Приложение № 5 Порядок осуществления замены и определения суммы компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дающим право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов.

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

Жукова Г.И. Жукова
« 4 июля » 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ РХ
«Социальная гостиница»
Саранчина Т.В. Саранчина
« 04 июля » 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей
с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на повышение оплаты труда работников**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размер повышения оплаты труда работников (в % к тарифной ставке, должностному окладу)	Основание
1	Машинист (кочегар) котельной	12	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ. Результаты специальной оценки условий труда, отчет от 26.06.2018 г., карта № 088.18.5 специальной оценки условий труда.

Приложение № 2 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

Жукова
Г.И. Жукова
«4» июля 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РХ

«Социальная гостиница»

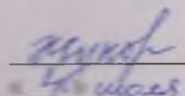
Саранчина
Т.В. Саранчина
«07» июля 2019 г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОХРАНЕ ТРУДА на 2019-2022 гг.


№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные
1	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших сертификацию, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.	По утвержденным срокам носки	начальник хозяйственного отдела гл. бухгалтер
2	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением.	По нормам выдачи	начальник хозяйственного отдела гл. бухгалтер
3	Организация обучения по вопросам охраны труда и пожарной безопасности работодателя и специалистов в обучающих организациях, аккредитованных в установленном порядке.	По срокам, установленным законодательством РФ	гл. бухгалтер специалист по ОТ
4	Проведение обучения, инструктажей, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29.	В соответствии с Положением о порядке обучения работников учреждения	специалист по ОТ
5	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.	В соответствии с приказом № 302н Минздравсоцразвития	специалист по кадрам специалист по ОТ гл. бухгалтер
6	Проведение профессиональной гигиенической подготовки (прохождение санминимума) работников, деятельность которых связана с бытовым обслуживанием жильцов гостиницы.	Один раз в 2 года, в соответствии со списком профессий	гл. бухгалтер специалист по ОТ

7	Проверка технических характеристик контрольно-измерительных приборов котельной.	Ежегодно	специалист по ОТ начальник хозяйственного отдела
8	Приобретение медицинских аптечек оказания первой доврачебной помощи.	Постоянно, по мере расходования	начальник хоз.отд. гл. бухгалтер
9	Приобретение и перезарядка огнетушителей.	В установленные сроки	гл.бухгалтер специалист по ОТ

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

 Г.И. Жукова
« 07 » ~~август~~ 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ РХ
«Социальная гостиница»
 Т.В. Саранчина
« 07 » ~~август~~ 2019 г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Кол-во на год шт, пар, комплект.	Примечание
1	Водитель при управлении легковым автомобилем (п.11)* (п.2)**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа	Для повышения видимости при ремонтных работах на дорогах
2	Горничная (п.20)*	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Туфли на нескользящей подошве	1 пара	При мытье полов и мест общего пользования
3	Машинист (кочегар) котельной (п.56)*	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		Очки защитные	до износа	
		Каска защитная	1 шт. на 2 года	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	При работе в котельной, работающей на твердом топливе
		дополнительно: Куртка и брюки на утепляющей прокладке Ботинки утепленные с жестким подноском или Валенки	1 комплект на 2 года 1 пара на 1,5 года на 2,5 года	При наружных работах зимой
4	Слесарь-сантехник (п.148)*	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (п.193)*	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

* Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н

** Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. N 297

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

Жукова
« 48 июля » 2019 г. Г.И. Жукова



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ РХ
«Социальная гостиница»
Саранчина
« 04 » 2019 г. Т.В. Саранчина

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ и (или) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих или обезвреживающих средств	Норма выдачи 1 работнику в месяц
1	Водитель пре управления легковым автомобилем	Работы с легкосмываемыми загрязнениями (для мытья рук)	туалетное мыло или жидкое	200 г 250 мл
2	Горничная	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия (сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл 100 мл
		Работы с легкосмываемыми загрязнениями (для мытья рук)	туалетное мыло или жидкое	200 г 250 мл
3	Машинист (кочегар) котельной	Работы с угольной пылью, сажей	Средства гидрофильного действия (увлажняющие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл 100 мл
		Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями (сажа, угольная пыль) (для мытья рук)	туалетное мыло или жидкое очищающая паста, гель	300 г 500 мл 200 мл
4	Слесарь-сантехник	Работы с легкосмываемыми загрязнениями (для мытья рук)	туалетное мыло или жидкое	200 г 250 мл
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы с легкосмываемыми загрязнениями (для мытья рук)	туалетное мыло или жидкое	200 г 250 мл

Выдача смывающих и обезвреживающих веществ производится согласно принятым нормам (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010) за фактически отработанное время (исключаются дни отпусков, больничных листов, учебных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы и т.д.).

При выполнении работ с легкосмываемыми загрязнениями и наличии в санитарно-бытовом помещении мыла или дозаторов с жидким смывающим средством выдача непосредственно работнику смывающего средства не производится.

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

Жукова Г.И. Жукова
« 4 » июля 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ РХ
«Социальная гостиница»
Малан Т.В. Саранчина
« 01 » июля 2019 г.

ПОРЯДОК

осуществления замены и определения суммы компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дающим право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов

1. По письменным заявлениям работников, занятых на работах с вредными условиями труда, выдача молока и других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой.
2. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентной стоимости молока жирностью не менее 2,5 % в розничной торговле по месту расположения учреждения (г. Черногорск, Республика Хакасия).
3. Стоимость молока определяется исходя из данных Федеральной службы государственной статистики по Республике Хакасия о средне потребительских ценах на товары и услуги по г. Черногорску.
4. Размер компенсационной выплаты за месяц определяется исходя из стоимости 0,5 литров молока за смену и количества фактически отработанных смен в данном месяце.
5. Компенсационная выплата производится один раз в месяц.
6. Индексация компенсационной выплаты производится ежегодно пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле на основании данных Федеральной службы государственной статистики по Республике Хакасия.