

Принят
на общем собрании работников
государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания
системы социальной защиты населения
«Ливенский психоневрологический интернат»

« 25 » февраля 2016 год.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Ливенский психоневрологический интернат»

на 2016-2018 год.

Директор

Государственного бюджетного
стационарного учреждения
социального обслуживания системы
социальной защиты населения
«Ливенский психоневрологический
интернат»



Е.В. Переверзев

« » 2016 год

Председатель профкома

Государственного бюджетного
стационарного учреждения
социального обслуживания системы
социальной защиты населения
«Ливенский психоневрологический
интернат»



Т.И. Кравченко

« » 2016 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе по регулированию трудовых отношений и охране труда Администрации Красно-
гвардейского района.

Регистрационный № 11 от «02» февраля 2016 г.

Руководитель органа по труду



М.П.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания системы социальной защиты населения «Ливенский психоневрологический интернат» в лице директора Переверзева Евгения Васильевича, и работники учреждения в лице Профком.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Стороны присоединяются к отраслевому соглашению №367-пп от 30 октября 2010 года и обязуются соблюдать все его требования.

1.7. Стороны присоединяются к дополнению в трехстороннее Соглашение №114-пп от 12 марта 2012 года и обязуются выполнять все его требования.

1.8. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять все их требования.

В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального и (или) отраслевого соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.9. Работодатель признает профкомитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Трудовые отношения между руководителем и организацией регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

2.3. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учетом мнения профкомитета.

2.4. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3. Обязанности сторон

3.1. Стороны договорились совместно определять структуру и содержание коллективного договора, сроки его действия, порядок внесения поправок и дополнений;

3.2. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора признавать и уважать каждую из сторон и добросовестно выполнять принятые обязательства;

3.3. Выполнять ТК РФ и др. действующие нормативные документы.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. быть единственным и полномочным представителем трудового коллектива в договорах по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения занятости сотрудников, оплате труда, продолжительности рабочего времени и др. условий найма;

3.4.2. при приеме на работу работников знакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными обязанностями, режимом труда и отдыха, организацией и оплатой труда, коллективным договором, установленными льготами;

3.4.3. осуществлять перевод на другую работу внутри учреждения и установление срока в соответствии с действующим законодательством (ТК РФ);

3.4.4. при замещении вакансии при прочих равных условиях отдавать предпочтение работнику с более высокой квалификацией и опытом работы;

3.4.5. ежеквартально информировать работников об имеющихся вакансиях. Работники предприятия имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

3.4.6. обязуется при заключении договоров с поставщиками и субподрядчиками включать специальное положение о том, что они обязуются не использовать детский труд вне рамок действующего в РФ трудового права.

3.4.7. обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

3.4.8. обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

3.4.9. Работодатель обязуется приурочивать по желанию учащихся ежегодные отпуска обучающихся без отрыва от производства ко времени экзаменов.

3.4.10. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

3.4.11. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы - где производственные условия допускают такую возможность.

3.4.12. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профкомитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.4.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профкомитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы, а также службу занятости не менее чем за три месяца.

3.4.15. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников.

3.4.16. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных работников, не привлекать к работам иностранных граждан.

3.4.17. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент трудности экономического характера, работодатель по согласованию с профкомитетом может временно приостановить работу отдельных подразделений без проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, оформив это как простой по вине работодателя.

3.4.18. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на

производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

3.4.19. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- получившие в организации трудовое увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

3.4.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в течение года в организации вакансий и тем самым на возвращение в организацию.

3.4.21. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (вариант: 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 полной ликвидации организации. В этом случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий уволенного и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

3.4.22. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, проработавшие в организации 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.4.23. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.4.24. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), являющимися приложением к данному договору.

3.4.25. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать бытовые нужды работников и т.д.

3.4.26. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он

не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3.5. Работники интерната обязаны:

3.5.1. работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

3.5.2. четко и в полном объеме выполнять свои функциональные обязанности в соответствии со Стандартами качества услуг, правилами внутреннего распорядка, медицинской этики, требований по охране труда и техники безопасности;

3.5.3. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

3.5.4. при условии соблюдения администрацией обязательств по коллективному договору не проводить массовых мероприятий, дезорганизующих работу учреждения;

3.5.5. каждому сотруднику принимать активное участие в работе по благоустройству закрепленного за ним участка территории интерната.

3.5.6. беречь имущество интерната.

3.6. Обязанности профкома:

3.6.1. содействовать эффективной работе интерната присущими профсоюзам методами и средствами;

3.6.2. нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей

3.6.3. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в интернате.

4.Трудовые отношения

4.1. Прием на работу осуществляется в соответствии со ст. 56 ТК РФ при этом заключается трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором соглашениями, локальными нормативными актами;

- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

При этом работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в интернате.

- Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

4.2. На основании ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- идентификационный номер налогоплательщика (при его наличии).

4.3. Прием на работу (ст.68 ТК РФ) оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

4.4. При заключении трудового договора, по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, кроме случаев, оговоренных в трудовом кодексе на срок не более 3-х месяцев, а для отдельных категорий работников - 6-ти месяцев (ст.70. ТК РФ).

4.5. В соответствии со ст.76 ТК РФ 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;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на владение оружием, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.6. Прекращение трудового договора с сотрудником осуществлять на основании ст. 77 (общие основания прекращения трудового договора), 78 (расторжение трудового договора по соглашению сторон), 79 (прекращение срочного трудового договора), 80 (расторжение трудового договора по инициативе работника (по

собственному желанию) и 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время

5.1.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю мужчинам и 36-часов женщинам, установленных законом. Продолжительность рабочего времени медработников определяется правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №2.) Работодатель ведет ежемесячный учет рабочего времени для всех категорий работников.

Продолжительность смены медперсонала в отделении 12 часов. Для других категорий медработников продолжительность рабочего дня 7 часов 12 минут при 5-ти дневной рабочей неделе 36 час с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Ведется суммированный учет рабочего времени.

5.1.2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается работодателем с учетом мнения профкомитета и прикладывается к коллективному договору. (Приложение №7)

5.1.3. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения оплаты труда.

Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.1.4. Стороны договорились, что согласно ст.93 ТК РФ работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.6. Согласно ст.94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов не может превышать времени в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

5.1.7. Согласно ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню, уменьшается на

один час. Для медицинских работников, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день месячная норма рабочего времени сокращается на один час.

5.1.8. Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночное время считается с 22 час до 6 час. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет. Работодатель обязуется не допускать к работе в ночное время и к сверхурочным работам работников, не достигших возраста 18 лет.

5.1.9. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Работа в командировке компенсируется дополнительной оплатой. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем

5.1.10. В соответствии со ст. 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы – на основании ст.99 ТК РФ;
- на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК).

5.1.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.1.12. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профкомитета, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

5.1.13. Работа в выходной день компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха в ближайшие две недели.

5.1.14. Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется двойной оплатой. Помимо этого стороны договорились о предоставлении за работу в праздничный день другого оплачиваемого дня отдыха в ближайшие две недели.

5.1.15. Время на переодевание, умывание, а также перерыв на завтрак, обед не входит в продолжительность рабочего времени, по условиям работы в интернате некоторым категориям работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены без вычетов из заработной платы.(Приложение №2)

5.2. Время отдыха

5.2.1. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

5.2.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2.3. Нерабочими праздничными днями в РФ считаются:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник весны и труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

5.2.4. В соответствии со ст.113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.2.5. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Отпуска

6.1. Стороны договорились, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профкомитета, администрация обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

6.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

6.3. Стороны договорились основной и дополнительный отпуск предоставлять одновременно или отдельно по желанию работника.

6.4. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска:

- за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

(не ниже нормативов, установленных списков профессий и должностей с вредными условиями труда см. Приложение №3, Приложение №4)

- за работу с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней;

(на основании ст.119 ТК РФ и постановлением правительства Белгородской области №111-пп от 27.05.2005 года. см. Приложение №5)

6.5. Согласно ст.122 ТК РФ от 21.12.2001 г. оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установленных в данной организации. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными (или) опасными условиями труда, согласно ст.121 ТК РФ включается только фактически отработанное в названных условиях время.

6.7. Такие периоды времени, как отпуск без сохранения заработной платы, время пребывания на циклах повышения квалификации, время нахождения в отпусках, предоставляемым работникам, время болезни, и т.д. не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В случае если отработан меньший период, продолжительность дополнительного отпуска определяется пропорционально отработанному времени.

6.8. Стороны договорились разрешать женщинам, имеющим, ребенка-инвалида до 16 лет, по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 3 недели – в период, когда позволяют производственные условия.

6.9. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- со свадьбой самого работника-до 3 календарных дней;
- свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- смертью близких - до 3 календарных дней;
- рождением ребенка- до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства- до 3 календарных дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 (10-12) лет, дней;
- 1 сентября - день начала занятий, родителям первоклассников-1 календарный день;
- родителям выпускников школы-1 календарный день.

7. Оплата труда

7.1. Стороны договорились: для установления оплаты труда работников интерната работодатель руководствуется Положением об оплате труда (Приложение №1)

7.2. Заработная плата устанавливается работникам интернат, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, размер

2

месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей (Постановление правительства Белгородской области от 12.03. 2012 года № 114-пп.)

7.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Аванс до 15 числа и окончательный расчет 5 числа следующего месяца (при условии своевременного финансирования). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не ранее чем в день выдачи заработной платы.

7.4. Размер аванса составляет 40% месячного заработка; в исключительных случаях по согласованию Работодателя и Профкома, аванс выдается работнику интерната и в большем размере.

7.5. Заработная плата каждого работника предприятия зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

7.6. В учреждении применяются компенсационные и стимулирующие и выплаты:

7.6.1. К компенсационным выплатам относятся.

а) Коэффициент за непрерывный стаж работы: в размере 0.3 базового оклада за 3 года непрерывной работы и по 0,15 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу.

б) В размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада всем работникам учреждений, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпункте а)

в) Коэффициент за специфику работы (работа с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда) – в размере 0.25 базового оклада.

г) Коэффициент квалификации:

- специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0.3 базового оклада;
- специалистам, имеющим первую категорию, в размере 0.2 базового оклада;
- специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0.1 базового оклада.

д) Коэффициент уровня управления:

- руководителям учреждения устанавливается в размере 0.55 базового оклада (для учреждений вместимостью от 101 до 150 человек);
- заместителям руководителя, гл. бухгалтерам, руководителям структурных подразделений в размере до 0.4 базового оклада.

е) Коэффициент за особые условия работы устанавливается за работу с тяжелыми больными, установлен в размере 0.05 базового оклада, в соответствии с 1-м приказом учреждения.

ж) Специалистам интерната установлены повышенные на 25% базовые оклады за работу в сельской местности.

Выплаты компенсационного характера установлены работникам интерната к базовым окладам.

7.6.2. Стимулирующие выплаты.

а) Порядок и условия осуществления выплаты стимулирующего характера на основе базовых окладов по профессиональным группам работников, определены учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в Положении «Об отраслевой системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера, премиях работников ГБУСОССЗН «Ливенский психоневрологический интернат». (Приложение 1 №)

б) При выплатах стимулирующего характера применяются: коэффициент интенсивности, коэффициент эффективности, выполнение дополнительных обязанностей, повышение профессионального уровня, увеличение объема выполняемых работ, и качество оказываемых услуг.

в) Выплата стимулирующего характера является обязательной выплатой при условии соблюдении качества предоставляемых услуг.

г) Качество бюджетных услуг оценивается по индикаторам качества, которые установлены в баллах согласно приказа по интернату № 81-ОД от 17.03.2008 года «Об утверждении индикатора качества оказываемых услуг»:

- для специалистов – 50 баллов
- для среднего медицинского персонала – 50 баллов
- для младших медицинских работников и иных рабочих специальностей – от 30 - 40 баллов.

д) Стимулирующая выплата «качество предоставляемых услуг» выплачивается по каждому индикатору качества согласно представлений руководителей структурных подразделений.

- без жалоб – 10 баллов.
- одно нарушение – лишение на 5 баллов.
- два и более нарушения – лишение на 10 баллов.

7.6. Выплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производятся согласно законодательства РФ, (ночным считается время с 22 часов до 6 часов.)

Оплата производится в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.7. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

7.8. При оптимизации структуры и численности работников интерната лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников интерната, утвержденные на год не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

7.9. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов может быть использована на выплату работникам премий. По результатам работы за месяц, квартал, год, а также ежемесячных (разовых) премий за сложность выполняемых работ, количество и качество затраченного труда. В случае увольнения работника из интерната, по собственному желанию, премия по результатам работы за год не выплачивается.

7.10. Размер премиальной оплаты устанавливается по представлению руководителей структурных подразделений, служб и определяется в зависимости от личного вклада работников интерната в качество оказываемых услуг.

7.11. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с профкомом.

Оплата труда руководителей подразделений и служб, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер должностного оклада определяется работодателем, но он не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов, предусмотренной в Положении об оплате труда.

7.12. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 50% тарифной ставки (должностного оклада).

7.13. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность полученного задания, за ненормированный рабочий день и т.д. Размеры надбавок определяются работодателем.

7.14. Работникам предприятия выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы в соответствии с Положением об оплате труда. (Приложение №1)

8. Условия труда, охрана труда и экологическая безопасность

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

8.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, состоянию экологической обстановки в организации и санитарно-защитной зоне, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.4. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

8.5. Работодатель обязуется осуществить комплекс мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.6. Работодатель и профкомитет согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

8.7. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда (Приложение №6) и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

8.8. Работодатель обязуется не привлекать работников моложе 18 лет к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда в соответствии с Перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

8.9. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в комиссии по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, а также экспертизе (оценке) соответствия новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется профкомом работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения (мотивированное мнение). Если, вопреки позиции работодателя, государственная экспертиза условий труда подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы. Если предприятие и профсоюзная организация для проведения этой работы не имеют квалифицированных специалистов в этой области – они вправе пригласить по договору стороннюю организацию, имеющую лицензию на этот вид деятельности.

8.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию с участием профкома по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

8.11. Стороны договорились:

- осуществлять все работы в строгом соответствии с правилами ОТ, руководствуясь ст.212 ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами РФ об охране труда;

- работникам интерната соблюдать требования охраны труда, согласно ст. 214 ТК РФ;

Работодатель обязуется

- проводить своевременные обучения и инструктаж по ТБ всех работающих, не реже 1 раза в полугодие, а вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

- в случае отступления от нормального температурного режима и сетевого режима принять необходимые меры по их оптимизации;

- обеспечить нормальную работу санитарно-бытовых устройств и помещений;

- обеспечить работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты и моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №8, №9).

- организовать бесперебойную работу вентиляционных систем на медицинских постах отделения и на пищеблоках;

- проводить ежегодные медицинские осмотры работников интерна за счет средств учреждения.

- проводить предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры, включающих инструментальный контроль работников техногенноопасных объектов и объектов жизнеобеспечения на предмет употребления ими наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболеваний и профотравлений, а также от несчастных случаев на производстве.

8.12. Работодатель обязуется обеспечить совместно с профкомом проведение производственного и общественного контроля над состоянием условий охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

8.13. Работодатель обязуется обеспечить разработку и выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

9. Социальные гарантии работникам

9.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

- в установленный срок представлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

- не препятствовать работе комиссии профсоюзного комитета по пенсионным вопросам или ее полномочного представителя, обеспечить ее доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы Пенсионного фонда.

12

- Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

9.2. Профсоюзный комитет:

- участвует в деятельности рабочей группы, созданной на предприятии; по внедрению Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу;

- оказывает необходимую помощь в организации учебы членов рабочей группы и профсоюзного актива по вопросам внедрения персонифицированного учета.

- организует деятельность комиссии профсоюзного комитета по пенсионным вопросам или полномочного представителя профкома

- контролирует правильность, своевременность и полноту сообщаемых работодателям в органы пенсионного фонда индивидуальных сведений о застрахованных лицах, их зарплате и стаже, сумме перечисленных страховых взносов, а также трудовом стаже работников.

10. Социальная защита молодежи

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

10.1. Разрабатывает и принимает программу работы с молодежью, в организации.

10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.

10.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

10.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и физической активностью.

10.6. Стороны договорились:

контролировать обязательность заключения и расторжения работодателем трудового договора с молодыми работниками, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

информировать молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

11. Гарантированность положения профсоюза

11.1. Работодатель представляет профкомитету бесплатно на территории интерната необходимое помещение, с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкомитета; для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.2. Работодатель предоставляет профкомитету бесплатно транспортные средства, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы.

11.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 48 часов в год.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома, членам профкома-8 часов в месяц;

11.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских профвзносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы работников.

11.6. Профкомитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профкомитета обязательно принимать участие в работе собраний.

11.7. Профкомитет имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профкомитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе профкомитета информация должна предоставляться в письменном виде.

11.8. Профкомитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

11.9. Профкомитет пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкомитета.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня утверждения конференцией работников и действует в течение всего срока.

12.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.3. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Профкомитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего колдоговора или заключении нового.

12.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

12.5. 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 её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть введен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

12.7. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.8. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.9. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

12.10. Профком организует контроль над выполнением Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у

20

Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

12.12. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

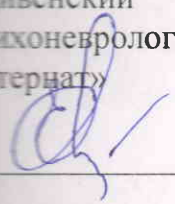
12.13. Стороны раз в полугодие (квартал, ежегодно) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.14. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профкомитета - правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

От работодателя.

От работников организации.

Директор государственного
бюджетного стационарного
учреждения социального
обслуживания системы
социальной защиты населения
«Ливенский
психоневрологический
интернат»


Е.В.Переверзев

«25» февраля 2016 г.

Председатель Профкома
государственного бюджетного
стационарного учреждения
социального обслуживания
системы социальной защиты
населения «Ливенский
психоневрологический интернат»


Т.И.Кравченко

« 25» февраля 2016 г.