

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО № 97
Лавров Ю.Н. Лавров

УТВЕРЖДАЮ
Директор АСУСОН ТО «Лесновский
психоневрологический интернат»
Баева Н.М. Баева

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного комитета
АСУСОН ТО «Лесновский
психоневрологический интернат»
Смирнова Е.Н. Смирнова

Коллективный договор принят
на общем собрании
«15» сентября 2014 г.
Протокол № 06

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

АВТОНОМНОГО СТАЦИОНАРНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО

ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

«Лесновский психоневрологический интернат»

на 2014 – 2017 годы

с. Лесное



Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Лесновский психоневрологический интернат», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Баёвой Нины Михайловны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» Смирновой Елены Николаевны, именуемого далее "Профком".

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном стационарном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Лесновский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, кроме директора. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами Департамента социального развития Тюменской области и Учреждения, трудовым договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. Трудовой договор (прием на работу, увольнение), повышение квалификации работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор в Учреждении может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой и служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего Договора.

2.5. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения - не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязан:

2.7.1. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком письменные сведения о сокращении численности или штата работников Учреждения.

2.7.2. При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком, а также в службу занятости письменные сведения о сокращении численности или штата работников Учреждения.

2.7.3. Руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.4. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за два месяца в письменном виде под роспись.

2.7.5. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

2.9. Работодатель при необходимости производит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха, условия труда

3.1. Положения, регламентирующие вопросы рабочего времени, времени отдыха в Учреждении, конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, иных локальных нормативных актах и трудовых договорах, заключаемых с работниками, на основании действующего трудового законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном

ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.3. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

В отношении отдельных должностей Учреждения, ввиду специфики работы, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Указанные графики утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа и доводятся до сведения работников.

3.4. Начало и окончание работы, количество и продолжительность перерывов для отдыха и питания работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.

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

3.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни в ином порядке.

3.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях - также с учетом мнения профкома.

3.8. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях - также с учетом мнения профкома. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

3.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию, определяются Соглашением по охране труда по результатам аттестации рабочих мест.

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

3.13.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

3.13.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту, - до 14 календарных дней в году.

3.13.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году.

3.13.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.13.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации собственного брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.13.6. В связи с проходами детей в 1-4 классы – 1 сентября.

3.13.7. Иным работникам краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться в течение года по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Труд работников Учреждения оплачивается в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты и стимулирования труда в автономных учреждениях отрасли «Социальная политика», на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» в пределах Фонда оплаты труда, Положения о порядке расходования средств полученных от оказания платных социально-бытовых услуг и предпринимательской деятельности АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат».

4.2. Оплата труда в Учреждении складывается из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

4.3. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании Учреждения, в трудовых договорах.

4.4. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом оценки выполнения работниками Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности.

4.5. Среднемесячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), составляет не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

4.6. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы директора к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом департаментом социального развития Тюменской области.

4.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисления на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Учреждения:

за первую половину месяца – 20 числа расчетного месяца;
окончательный расчет – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда, пожарной безопасности для работников Автономного учреждения.

5.2. Профком осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4.2. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств для формирования аптек первой помощи, проводить вакцинации с целью предупреждения заболеваний гриппом.

5.4.3. Проводить обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.4.4. Выдавать работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты за работу, связанную с вредными условиями труда, согласно Соглашению по охране труда. Норма выдачи молока составляет 0,5 л. за смену независимо от ее продолжительности. Замена молока деньгами не допускается.

5.4.5. Выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно Соглашению по охране труда.

5.4.6. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдавать бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства согласно Соглашению по охране труда.

5.4.7. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию.

5.5. Работники обязуются:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Раздел 6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

6.2. Работодатель по просьбе работника может предоставить ему материальную помощь и льготы в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

6.2.1. В случае бракосочетания работника - предоставить один день с сохранением заработной платы.

6.2.2. В связи с юбилеем по случаю 55, 60-летия со дня рождения при наличии стажа работы в Автономном учреждении, безупречной и эффективной работы в отрасли не менее 5 лет, - предоставить единовременную выплату, но не более месячного фонда оплаты труда работника.

6.2.3. В связи с возникновением непредвиденных трудных жизненных ситуаций у работника - предоставить единовременную материальную помощь, но не более 10 000 рублей.

6.2.4. В связи со смертью близких родственников (супруг, родители, дети) – предоставить оплачиваемый отпуск до трех дней.

Решение о предоставлении материальной помощи и ее размерах, а также о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается работодателем самостоятельно, при наличии денежных средств, полученных от оказания платных услуг населению.

6.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) воспитывающим ребенка-инвалида по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

6.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Автономного учреждения один раз в год диспансеризации.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Перечислять на счет профсоюзного комитета ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом.

7.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением прав работников.

7.2.3. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.2.4. Принимать решения с учетом мнения профкома в следующих, а также иных случаях, установленных действующим трудовым законодательством:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 Трудового кодекса РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.