

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Варнавинский психоневрологический интернат»
на 2015-2018 гг.

Утвержден:

на общем собрании работников

ГБУ «Варнавинский психоневрологический

интернат»

Протокол № 14

« 15 » декабря 20 14 г.



СОГЛАСОВАНО
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО
ТРУДУ
ЕМЕЛЬЯНОВ

21/12/14

12.2014

2015г.

п. Заречный

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение «Варнавинский психоневрологический интернат» именуемое далее "Работодатель", в лице директора Штанова Владимира Юрьевича", и работники ГБУ «Варнавинский ПНИ» в лице их представителя – Председателя профсоюзного комитета Самариной Ирины Александровны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее Закон № 79-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту – РФ), субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем, работниками организации на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово – экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Профком является полномочным представительным органом работников ГБУ «Варнавинский ПНИ»; защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает Профком работников ГБУ «Варнавинский ПНИ» как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует до 31 декабря 2018 г.

1.7. Положения настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1% от заработной платы.

1.8. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками ГБУ «Варнавинский ПНИ».

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников ГБУ «Варнавинский ПНИ».

1.10. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников ГБУ «Варнавинский ПНИ»; а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях.

1.11. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором, подписавшим КД;

- при реорганизации ГБУ «Варнавинский ПНИ» в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности ГБУ «Варнавинский ПНИ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до 3-лет.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждении оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 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.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

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.

2.3. 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.

2.4. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев.

2.5. 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.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан:

- Не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профсоюз письменные сведения о сокращении численности или штата работников организации.

- При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком письменные сведения о сокращении численности или штата работников организации.

- Руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.

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

- Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

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

2.8. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пп. "а" п. 3, п. п. 5 - 8, 10 и 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

2.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.2. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

Список категорий должностей, на которых применяется сменная работа, является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность в учреждении.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения, работающих пятидневную рабочую неделю допускается в обязательном порядке без их согласия:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12.00 по 13.00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

4.4. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

Отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется, т.е. авансом отпуска в учреждении не предоставляются только в случаях согласования между работником и работодателем.

Разделение отпусков производится в соответствии со ст.125 ТК РФ.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденного Работодателем. Этот отпуск предоставляется сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируется с ежегодным основным отпуском 28 календарных дней. Дополнительный отпуск предоставляется за фактически отработанное время. Из стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск исключается: нахождение работника по листку нетрудоспособности, нахождение работника в учебном отпуске, отпуске без сохранения з/п, прогулы.

4.6. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный отпуск (не менее 3 календарных дней) согласно перечня должностей, утвержденного Работодателем.

4.7. В расчет среднемесячного, среднедневного размера заработной платы для оплаты компенсации за неиспользованный отпуск, дней нахождения в командировке, донорских дней, учебного отпуска, выходного пособия берется период 12 (двенадцать) месяцев, а в случае, очередного, дополнительного отпуска, если это не ухудшает положение работника, берется период 3 (три) месяца.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель с письменного согласия работника, может отозвать работника из ежегодного отпуска или заменить не использованную часть денежной компенсацией. Отзыв работника допускается только из дополнительного отпуска.

4.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ). Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника.

4.10. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака самих работников, их детей, смерти близких родственников предоставляются оплачиваемые календарные дни, но не более трех дней.

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: повременная.

5.2. Труд работников оплачивается за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных должностной инструкцией, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, положению об оплате труда работников ГБУ «Варнавинский ПНИ», правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Варнавинский ПНИ» и штатного расписания ГБУ «Варнавинский ПНИ».

5.3. Минимальная оплата труда в организации с 01 января 2014 года составляет 5554 рублей. В минимальную оплату труда включаются все доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты (ФЗ от 24.06.2008г № 91-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»)

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда. Заработная плата работников отработавших не полное рабочее время доводится до минимальной, пропорционально отработанному времени.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) не более 100% по согласованию между работником и работодателем, в пределах фонда оплаты труда. Срок, на который устанавливается денежная выплата, устанавливает работодателем но не более чем на квартал. Работник сам имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительных работ, предупредив об этом работодателя в письменном виде не позднее трех рабочих дней до окончания выполнения работ. Работодатель так же имеет право досрочно отменить поручение о выполнении работником дополнительных работ, предупредив его в письменном виде не позднее, чем за три рабочих дня до отмены. (ст.60.2 ТК РФ)

5.5. В учреждении допускается работа по совместительству, как внутреннему, так и внешнему. Работающим по внутреннему совместительству размер совместительства предоставляется не более 50% вакантной ставки. Работник может совмещать как работу по той должности, по которой с ним заключен основной трудовой договор, так и по иной должности при наличии вакантной ставки в соответствии с профессиональными возможностями работника. Оплата по внутреннему совместительству производится пропорционально отработанному времени. Для оплаты работы по совместительству начисляются все предусмотренные компенсационные выплаты. Медицинскому персоналу (старшему, среднему, младшему) так же в обязательном порядке устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

5.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам повышающие коэффициенты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность.

5.7. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, (согласно утвержденного Работодателем перечня должностей на получение компенсационной выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда), устанавливается выплата в размере 25 % - ПНО и Специальное отделение, 15% - Общий тип (в Общем типе медицинский персонал по уходу за лежачими - 25%). В размере 24% должностного оклада устанавливается выплата работникам по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда. Перечень должностей, по которым устанавливается выплата утверждается Работодателем.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений за: наличие квалификационной категории, коэффициента за работу в сельской местности с учетом отработанного времени.

5.9. Работа в сверхурочное время оплачивается следующим образом: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Норма сверхурочных не более 12 часов в месяц по приказу директора.

5.10. Выплаты медицинским работникам (за исключением младшего медицинского персонала) и работникам, замещающих должности, требующих наличие образования, в соответствии с квалификационными характеристиками должностей, работающим в сельской местности, исчисляются от минимального оклада, коэффициента за квалификационную категорию, с учетом повышающего коэффициента в размере 0,25.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки (ст. 153 ТК РФ).

При суммированном рабочем времени расчет часовой ставки заработной платы работников, которые получают месячный оклад, производится следующим образом:

- разделить размер месячного оклада на плановое число рабочих часов в данном месяце.

5.12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.13. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % часовой ставки заработной платы (должностного оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.14. Заработная плата выплачивается 04 и 19 числа каждого месяца в кассе учреждения, а так же путем перечисления на зарплатные карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата (аванс) за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время (фактически выполненная работа), но не более 40% заработной платы сотрудника. Размер начисляемого аванса может быть увеличен по согласованию между работником и работодателем. Работник должен в письменной форме с указанием причины, обратиться к работодателю.

5.15. В Учреждении также устанавливаются выплаты стимулирующего характера — за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты в работе, премиальные выплаты, выплаты за стаж работы. Порядок выплат устанавливается положением о выплатах стимулирующего характера. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников,

5.16. В случае направления сотрудника в командировку сотруднику возмещаются расходы на оплату жилья, проезда.

Раздел 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности учреждения (ответственный – специалист по охране труда, руководители структурных подразделений.).

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.3.1. провести обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов и работников организации;

6.3.2. организовать проведение периодического медицинского осмотра (обследования) работников организации в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам обследованиям.

6.3.3. обеспечить бесплатно:

а) своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечням профессий и должностей, утвержденных Работодателем.

б) своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии.

6.4. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

РАЗДЕЛ 7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует до 31 декабря 2018г. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют 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 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

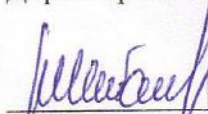
Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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.

Директор ГБУ «Варнавинский ПНИ»

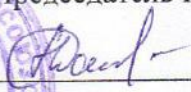

В.Ю. Штанов

« 15 » 12 2014 г.



Представитель работников:
Председатель Профкома




И.А. Самарина

« 15 » декабря 2014 г.