

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический интернат»

на 2015-2018 гг.

Принят на общем собрании работников
государственного автономного
стационарного учреждения социального
обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический
интернат»

« 29 » сентября 20 15 г.

Зарегистрирован в отделе труда
администрации города Оби
Новосибирской области

« 29 » сентября 20 15 г.

Начальник отдела труда



Рег. № 13-15
Т.С. Мамонтова

От работодателя:

Директор государственного
автономного стационарного
учреждения социального
обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический
интернат»

С.Ф.Кузнецов
М.П. « 29 » 20 15 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
автономного стационарного учреждения
социального обслуживания
Новосибирской области «Обской
психоневрологический интернат»

Е.Н.Тафинцева
М.П. « 29 » 20 15 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее – учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: **работники учреждения** в лице Первичной профсоюзной организации работников государственных учреждений общественного обслуживания, именуемой далее Профсоюзный комитет в лице Тафинцевой Елены Николаевны и **руководство учреждения** в лице директора Кузнецова Сергея Федоровича, именуемого далее Работодатель.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически, о чем издается соответствующий приказ.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) учреждения права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2015 года и действует до 31 марта 2018 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 05 марта 2018 года.

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и являющихся его неотъемлемой частью следующих приложений:

№ 1 – Положение об оплате труда;

№ 2 – Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 3 – Перечень категорий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в том числе за

ненормированный рабочий день, за вредные условия труда, а также основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

№ 4 – Перечень категорий и должностей работников ГАСУСО НСО «Обской ПНИ», которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

№ 5 – График аттестации работников на знание правил охраны труда и техники безопасности.

2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников – далее Положение (Приложение № 1).

2.2. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между работодателем и работниками исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения.

2.3. Размер выплат компенсационного характера за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в Положении (Приложение № 1) Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.4. Размеры надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в Положении (Приложение № 1), за качественные показатели деятельности учреждения, ученую степень, почетное звание, продолжительность непрерывной работы, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.5. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

2.7. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже двух раз в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца.

2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными, и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

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.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 2).

4.2. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Категории работников и должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск указаны в Перечне категорий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в том числе за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда, а также основной удлиненный оплачиваемый отпуск. (Приложение № 3).

4.4. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.5. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени

начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.6. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: рождения ребенка, вступления в брак работника или его детей, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.), переезда работника. В указанных случаях Работник может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.7. Работодатель имеет право предоставить Работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 14 календарных дней.

4.8. Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

4.9. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения Профсоюзного комитета по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников проводится по необходимости.

5.2. Специальная оценка условий труда работников осуществляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет.

5.3. Работодатель с участием Профсоюзного комитета осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

5.4.1. Производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.4.2. Осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.4.3. Своевременно (не менее чем за 2 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

5.4.4. Предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 7 часов в неделю.

5.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель поощряет в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет) работников, проработавших в учреждении не менее 10 лет, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Горячее питание работников осуществляется на платной основе по льготной стоимости.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных работ с работниками учреждения и членами их семей.

6.5. Работодатель выделяет работникам учреждения транспортные средства для личных нужд на льготных условиях.

6.6. Работникам, проработавшим не менее 10 лет в учреждении, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста Работодатель имеет право оказать материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.7. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника (выделяет транспорт, материальную помощь).

6.8. Работникам, работающим на постоянной основе, более одного года в учреждении Работодатель оказывает материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях:

- смерти близких родственников работников (супруг(а), дети, родители);
- тяжелой болезни работника и его детей.

Материальная помощь относится к непроизводственным выплатам, носит единовременный характер и не связана с выполнением сотрудником трудовых обязанностей.

Чтобы получить материальную помощь, работник должен написать заявление и указать в нем событие, в связи с которым он рассчитывает ее получить. К нему прикладываются документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств.

Получив заявление, Работодатель выносит решение о выплате или невыплате материальной помощи. При положительном ответе на основании заявления издается приказ о выдаче помощи.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Выделяет средства на обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

7.1.2. Принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

7.1.3. Организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и лиц, ответственных за обеспечение безопасности труда.

7.1.4. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (Приложение № 5 - График аттестации работников на знание правил охраны труда и техники безопасности).

7.1.5. Организует не реже 2 раз в год проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.2.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.2.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.2.4. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий, по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в учреждении.

8. Социальное партнерство. Гарантии прав Профсоюзного комитета.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Признать Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений.

8.1.2. Учитывать мнение Профсоюзного комитета по вопросам: введения и отмены режима неполного рабочего времени; привлечения работников к сверхурочным работам; определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем; разделения рабочего дня на части; определения порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни; установления дополнительных отпусков работников; утверждения графика

отпусков; повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу; установления размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; введения и применения систем нормирования труда; введения мер, предотвращающих массовые увольнения работников; утверждения правил внутреннего трудового распорядка; утверждения инструкций по охране труда работников; установления норм бесплатной выдачи работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.1.3. Соблюдать права и гарантии Профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя деятельности Профсоюзного комитета, если она осуществляется в соответствии с уставом.

8.1.4. Предоставлять Профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещение и оборудование для заседаний Профсоюзного комитета и проведения собраний работников.

8.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзного комитета и не являющихся членами Профсоюзного комитета ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

8.1.6. Предоставлять членам Профсоюзного комитета 12 оплачиваемых часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.

8.1.7. Членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы в учреждении, освобождать от неё на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.

8.1.8. Ежемесячно перечислять на счет Профсоюзного комитета членские взносы на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзного комитета, в размере 1 % из заработной платы работников.

8.1.9. Ежемесячно перечислять на счет Профсоюзного комитета денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, по письменному заявлению работника на условиях, установленных Профсоюзным комитетом.

8.1.10. Предоставлять Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

8.2.2. Согласовывать с работодателем проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения.

8.2.3. Проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины. Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников.

8.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

8.2.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.2.6. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

9. Социальное страхование

9.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.

9.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

9.2.1. Сохраняет за работниками – членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии.

9.2.2. Обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

9.2.3. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9.2.4. Своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках, в том числе в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) учреждения.

9.2.5. Знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10. Контроль за выполнением

10.1. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

10.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по

заключению и реализации настоящего коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

10.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.