

«РАБОТОДАТЕЛЬ»

Директор
ГАСУ СО АО Наримановский ПНИ

В.А. Петуров
«02» февраля 2018



«РАБОТНИКИ»

Председатель первичной профсоюзной
организации работников здравоохранения РФ
ГАСУ СО АО Наримановский ПНИ

М.Ф. Кутепов
«15» марта 2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания Астраханской области

«Наримановский психоневрологический интернат»

на 2018 – 2020 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива

«02» февраля 2018

Раздел 1. ОБЪЕКТ ТРУДА

1.1. Условия оплаты труда работников установлены в локальном акте учреждения «Положение об оплате труда работников ГАСУ СО АО «Наримановский психоневрологический интернат» (приложение № 1 к Договору) в соответствии с Законом Астраханской области от 09.11.2008 № 75/2008-ОЗ и Положением о системе

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания «Наримановский психоневрологический интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора интерната Петурова Владислава Анатольевича.

Работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации работников здравоохранения ГАСУ СО АО Наримановский ПНИ (далее по тексту – первичная профсоюзная организация) Кутепова Михаила Федоровича.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности **Работодатель** и **Работники** выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Условия оплаты труда работников установлены в локальном акте учреждения «Положение об оплате труда работников ГАСУ СО АО «Наримановский психоневрологический интернат» (приложение № 1 к Договору) в соответствии с Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ и Положением о системе

оплаты труда работников бюджетных учреждений, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области, утвержденного постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 № 666-П.

2.2. Заработная плата работникам выплачивается по безналичной форме на банковскую карту, два раза в месяц: 17 числа каждого месяца – аванс и 02 числа – окончательный расчет за месяц работы. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.3. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором интерната с учетом мнения комитета первичной профсоюзной организации работников здравоохранения ГАСУ СО АО Наримановский ПНИ (далее по тексту – комитет первичной профсоюзной организации).

3.1.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: медицинским и педагогическим работникам (кроме специалиста по социальной работе).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании результатов специальной оценки условий труда.

На основании трудового договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

3.2. В учреждении может устанавливаться неполное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность (инвалидов по квоте).

3.3. Дополнительный отпуск предоставляется работнику в соответствии с Положением о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков, утвержденным директором интерната, с учетом мнения комитета первичной

профсоюзной организации.

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 7 к Договору).

Продолжительность отпусков определяется коллективным договором и принимается с учетом мнения комитета первичной профсоюзной организации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.5. Ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях времени. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанной выше категории, составляет 7 календарных дней.

Размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, определенного в приложении № 6 к Договору, устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, определенного в приложении № 8 к Коллективному договору, устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, имеющим по результатам специальной оценки условий труда вредный и (или) опасный класс условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании ст. 117 Трудового Кодекса, а также письменного заявления работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией в размере, установленном локальным актом учреждения - Положением о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков, в пределах фонда экономии заработной платы.

3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, работодатель по согласованию с комитетом первичной профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав. График ежегодных отпусков доводится до всех работников путем вывешивания на доске объявлений в каждом подразделении.

3.8. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам на срок по соглашению

между работником и работодателем.

3.9. По письменному заявлению работника работодатель обязуется предоставить краткосрочные отпуска:

с сохранением заработной платы следующей продолжительности:

- в связи с регистрацией брака работника - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) - до 5 календарных дней;
- родителям призывников в армию – до 3 календарных дней;

без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи со свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. В пределах средств, выделенных учреждению в бюджете Астраханской области на очередной финансовый год по фонду оплаты труда (за счет экономии средств), работникам может оказываться материальная помощь.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в соответствии с Положением о материальной помощи работникам учреждения, утвержденным директором интерната, с учетом мнения комитета первичной профсоюзной организации (приложение № 2 к Договору).

4.3. В случае направления работника в служебную командировку работнику возмещаются расходы:

- по проезду к месту служебной командировки и обратно - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в командировку предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

- суточные - в размере 100 рублей в городах РФ за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.4. Работодатель обязуется осуществлять:

- страхование медицинского и другого персонала учреждения, участвующего в оказании психиатрической помощи и обслуживании проживающих, на случай причинения вреда их здоровью или смерти при исполнении служебных обязанностей согласно Перечню должностей и профессий, подлежащих страхованию (приложение № 9 к Договору);

- бесплатную доставку медицинских работников с высшим профессиональным образованием и средним профессиональным образованием из г. Астрахань с фиксированного по месту и времени остановочного пункта и обратно.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 3 к Договору).

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством на всех рабочих местах учреждения.

5.1.4. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, проведенной в учреждении.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Включать тематику по ВИЧ/СПИДу в инструктажи по охране труда, а также в программы обучения по охране труда на рабочем месте.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (приложение № 4 к Договору), смывающие средства (приложение № 5 к Договору) в соответствии с установленными нормами.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, компенсации, предусмотренные трудовым законодательством:

- льготную пенсию;
- дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда (приложение № 6 к Договору);
- сокращенный рабочий день;
- доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями труда.

5.1.11. При несчастном случае на производстве, установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей), сверхустановленных законодательством в случаях:

- гибели работника — два минимальных размера оплаты труда;
- получения работником инвалидности — один минимальный размер оплаты труда.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.15. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.16. Обеспечивать оптимальные условия труда, безопасные для здоровья, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155).

5.1.17. Организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия с участием работников учреждения и их детей, с привлечением работников других учреждений социальной отрасли.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том

числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет по охране труда из представителей работодателя и комитета первичной профсоюзной организации в количестве 7 человек, который осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Не препятствовать вступлению работников учреждения в профсоюзную организацию работников здравоохранения Российской Федерации, обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности комитета первичной профсоюзной организации.

6.1.2. Согласовывать с комитетом первичной профсоюзной организации все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, нормирования труда, социальных гарантий и льгот работникам.

Мнение комитета первичной профсоюзной организации учитывается при принятии следующих локальных нормативных актов учреждения:

- Правил внутреннего трудового распорядка;
- Положения об оплате труда работников учреждения;
- Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения;
- Положения о системе нормирования труда;
- Положения о материальной помощи работникам учреждения;
- Положения о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждения;
- Положения о Почетной грамоте и Благодарственном письме;
- Графиков сменности;
- Графика отпусков;
- Положения о платных услугах;
- Инструкций по охране труда.

6.1.3. На основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации работников здравоохранения РФ членских взносов одновременно с выплатой

заработной платы.

При пользовании работником (членом профсоюза) займом из фонда временной материальной помощи Астраханского обкома профсоюза, погашать заем ежемесячно путем удержания из заработной платы по месту основной работы до полного его погашения.

Председателю первичной профсоюзной организации представлять дважды в год (январь и июль) в бухгалтерию учреждения списки всех членов первичной профсоюзной организации для корректировки.

6.1.4. Предоставлять бесплатно комитету первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах работников) помещение, средства связи (телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью).

6.1.5. Предоставлять комитету первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.2. Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Проводить разъяснительную работу среди работников о трудовом законодательстве, их правах по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

6.2.2. Представлять и защищать законные права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, перед работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ.

6.2.3. Не организовывать коллективных акций протеста по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии выполнения обязательств.

6.2.4. Осуществлять контроль по соблюдению должностными лицами учреждений законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством. Принимать меры, способствующие устранению имеющихся недостатков.

Раздел 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости, развитию кадрового потенциала и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

7.2. Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

7.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе предупреждают под роспись каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее, чем за два месяца.

7.4. Одновременно с предупреждением Работодатель предлагает работнику другую работу, при имеющихся вакансиях, с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По договоренности сторон работнику в этот период может

предоставляться отпуск без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

7.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- перемещения работников внутри учреждения на вакантные подходящие должности (рабочие места);
- введения режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников:
- снижение административно-управленческих расходов;
- отказ от совмещения должностей (профессий).

7.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере МРОТ.

7.7. В целях содействия повышения профессионального уровня работников работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию для нужд учреждения при условии, что:

- обучение и повышение квалификации сотрудника возможно только после окончания установленного учреждением при приеме на работу испытательного срока (3 месяца);
- после прохождения работником обучения или переобучения, продолжительностью более 4 месяцев, за счет средств Работодателя, работник обязан отработать не менее 3 лет в учреждении;
- при увольнении работник, не отработавший установленного срока (3 года), обязан возместить затраченные учреждением денежные средства на его обучение или переобучение, исчисленные пропорционально отработанному времени.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Ответственность за выполнение Договора несут обе стороны, подписавшие данный Договор.

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

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать комитет первичной профсоюзной организации о финансово-экономическом положении учреждения.

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

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9. ПОДПИСИ СТОРОН

«РАБОТОДАТЕЛЬ»



В.А. Петуров

2018

«РАБОТНИКИ»

М.Ф. Кутепов

М.Ф. Кутепов

« 15 » марта 2018