

Коллективный договор

смоленское областное государственное бюджетное
учреждение
«Починковский психоневрологический интернат»

На период: с 18 июля 2022 г.
по 17 июля 2025 г.

Принят на общем собрании
работников
СОГБУ «Починковский ПНИ»

«07» июля 2022 г.

От Работодателя:
Директор
СОГБУ
«Починковский ПНИ»


/подпись/ Петров М.Ю.

М.П.

07.07.2022 г.

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
СОГБУ «Починковский ПНИ»


/подпись/ Ваничкина Н.С.

М.П.

07.07.2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Общие положения.

**Соответствие Трудового договора.
Коллективному договору.**

Обязанности сторон.

Обязательства по трудовым отношениям.

Оплата труда.

Время отдыха.

**Пакет социальных обязательств,
льгот, компенсаций.**

Условия и охрана труда.

**Взаимодействие сторон.
Права, гарантии и льготы для
профсоюзного актива.**

**Разрешение споров (конфликтов).
по условиям, включенным в договор.**

**Контроль за выполнением Коллективного
договора, ответственность сторон.**

Заключение.

Общие положения

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель СОГБУ «Починковский ПНИ» (Учреждение/Интернат), представленный в лице **директора Петрова М. Ю.**, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице ее **председателя Ваничкиной Н. С.** Настоящий Коллективный договор является правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и работниками.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных потребностей, стремление достигать компромиссных решений.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Срок действия данного коллективного договора – 3 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме слияния, образования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Соответствие Трудового договора Коллективному договору

Порядок заключения Трудового договора и условия заключения трудового договора определяются трудовым законодательством РФ.

Порядок приема на работу определяется правовыми актами РФ.

Настоящим положением устанавливаются следующие обязательства для работодателя:

информировать поступающего на работу до заключения с ним трудового договора о Коллективном договоре;

правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

декларацией Этики профессионального и служебного поведения;

положением об антикоррупционной политике;

заключать трудовой договор только в письменном виде изложением

условий, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено

действующим Коллективным договором, трудовым законодательством РФ.

Обязанности сторон

Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности труда, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего. Для достижения этих целей работодатель берет на себя следующие обязательства:

- Обеспечить нормальные и безопасные условия труда всем работникам предприятия.
- Обеспечить каждого работающего объемом работ, оборудованием, инструментом.
- Согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы увольнения при изменении численности или штатов.
- Не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с докладом о работе в рамках выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации. Целью деятельности Профкома является повышение уровня жизни работников посредством обеспечения выполнения работодателем принятых в Коллективном договоре обязательств. Для достижения этих целей Профком обязуется проводить в трудовом коллективе работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих обязанностей, соблюдение правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Обязательства по трудовым отношениям

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора.

Испытательный срок может устанавливаться на срок 3-х месяцев, для водителей работников - до 6 месяцев.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

С трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, организацией и формой труда, внутренним распорядком вновь поступившие знакомятся под роспись.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случаях, предусмотренных статьей 83 ТК РФ.

Днем увольнения считается последний рабочий день работника.

Увольнение по инициативе администрации производится с согласия профсоюзного комитета в случаях ликвидации организации, сокращения штата работников, несоответствие работника занимаемой должности, признание работника нетрудоспособным.

Перевод на другую работу по инициативе администрации допускается по производственной необходимости, но на срок не более одного месяца и с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе, а также в случае отсутствия отсутствующего работника (с личного согласия).

Не является переводом на другую работу работника перемещение его на другое рабочее место, другое структурное подразделение, поручение работы другим механизмом, если не влечет за собой изменение трудовой дисциплины.

Кандидатуры на увольнение по сокращению штатов согласовывать с профкомом за 2 месяца до проведения сокращения штата;

Работодатель обязуется представлять работнику, подлежащему увольнению, 3 часа в неделю в течение двух месяцев для трудоустройства на новую работу.

Каждому работнику Учреждения беспрепятственно предоставляется право проходить регулярное обучение повышения квалификации с сохранением среднего заработка.

Оплата труда

Заработная плата работников устанавливается в соответствии с решением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 №856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», Положением о Системе оплаты труда в БУ «Починковский ПНИ».

Выплату заработной платы производить 4 и 19 числа каждого месяца. Работодатель извещает в письменной форме (расчетные листки) каждого работника о всех видах начислений и удержаний за месяц.

Заработная плата сотрудников перечисляется на Счета карт Сбербанка – МИР.

Работодатель обязуется повышать заработную плату с учетом стажа работы, повышения квалификации.

Продолжительность рабочей недели:

персонала – не более 36 часов в неделю, рабочая смена по графику сменности;

санитарки - уборщицы обеденного зала работа по гибкому графику;

работников пищеблока – не более 36 часов в неделю, рабочая смена по графику сменности с перерывом на обед;

работников административно – хозяйственной службы:

мужчин – не более 40 часов с перерывом на обед,

женщин не более 36 часов с перерывом на обед;

доярки и свиноводы работа по гибкому графику.

Доплачивать за работу в ночное время 50 % тарифной ставки.

Ночное время – время с 22.00 до 06.00.

Работникам учреждения социального обслуживания работа в выходной или рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной (часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих выплат, поощрительного характера (надбавки за продолжительность непрерывной работы, надбавки за классность, надбавки за особый режим работы, надбавки за наличие

квалификационной категории, надбавки за масштаб управления, надбавки за специфику работы, оплату за работу в сельской местности) и с учетом компенсационных выплат (оплату за вредные или опасные условия труда с учетом СОУТ), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих выплат (надбавки за продолжительность непрерывной работы, надбавки за классность, надбавки за особый режим работы, надбавки за наличие квалификационной категории, надбавки за масштаб управления, надбавки за специфику работы, оплату за работу в сельской местности) и с учетом компенсационных выплат (оплату за вредные или опасные условия труда), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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.

В кануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью выравнивания дней отдыха.

При производственной необходимости работники интерната могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни только с их согласия на основании письменного приказа

директора по согласованию с профкомом, с представлением других дней отдыха.

Работникам учреждения социального обслуживания сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) или в соответствующих размерах с учетом стимулирующих выплат (надбавки за продолжительность непрерывной работы, надбавки за классность, надбавки за особый режим работы, надбавки за наличие квалификационной категории, надбавки за масштаб управления, надбавки за специфику работы, оплата за работу в

сельской местности) и с учетом компенсационных выплат (оплату за вредные или

ные условия труда). Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени работника), работу в иное время (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы

иное время) производится сверх минимального размера оплаты труда (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

При наличии экономии по фонду оплаты труда Работодатель обязуется производить стимулирующие выплаты работникам интерната, согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам СОГБУ «Чинковский ПНИ».

Время отдыха

В подразделениях интерната, где по условиям работы перерыв установить невозможно, работнику предоставлять возможность приема пищи в течение смены.

Работникам, имеющим пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, обеденный перерыв установить с 12.00 до 12.48.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда второй, третьей или четвертой степени либо к опасным условиям труда. Перечень профессий и должностей работников СОГБУ «Починковский ПНИ», получающих дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда определяется Приложением №7 к Коллективному договору.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех дней. Перечень профессий и должностей предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется Приложением №8 к Коллективному договору.

Отпуск за первый год работы представлять по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в интернате. Отпуск за второй и последующие годы предоставлять в соответствии с очередностью.

Ежегодные оплачиваемые отпуска представляются по графику, утвержденному

руководителем, согласованному с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

родитель обязуется представлять дополнительный отпуск
составительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной
работнику, имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой
женщиной, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему
ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Пакет социальных обязательств, льгот, компенсаций

Стороны пришли к соглашению, что каждый работник имеет право на ответственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи с семейным положением.

Учителям, имеющих детей школьного возраста, предоставлять выходной 11 сентября без сохранения заработной платы.

Производственные совещания по инициативе администрации, профсоюз-собрания проводить в рабочее время.

В дни сдачи крови Работодатель сохраняет за работником его средний заработок и представляет в связи с этим дни отдыха, согласно ТК РФ. В отпуску работника эти дни присоединяются к отпуску.

В случае смерти бывшего работника, ушедшего на пенсию из интерната имеющего стаж работы не менее 10 лет в данной организации – семье оказывать содействие в проведении ритуальных услуг.

Учителям, в связи с уходом их детей в армию, представлять 3 выходных дня без сохранения заработной платы.

При рождении ребенка из фонда по социальному страхованию выплачивается единовременное пособие и ежемесячное пособие.

Работодатель обязуется при наличии экономии по фонду оплаты труда оказывать материальную помощь:

в связи с 50- летием – 1000 руб.

при уходе на пенсию – 1000 руб.

при 50- летие совпадает с уходом на пенсию материальную помощь оказывать суммировано.

Медицинской сестре по физиотерапии выдавать

ежедневно по 0.5 л молока за счет внебюджетных средств (за работу с вредными условиями труда).

Работодатель обязуется предоставлять сотруднику день отдыха без сохранения заработной платы в день рождения, если он совпадает с рабочим днем.

Лицу, награжденному Почетной грамотой СОГБУ «Починковский ПНИ» будет выплачена единовременная денежная премия в размере

1000 руб. при наличии экономии фонда заработной платы. При награждении работников грамотами Департамента Смоленской области по социальному

назначению, Администрации Смоленской области, Администрации МО «Починковский район», государственными наградами Российской Федерации выплачивается денежное вознаграждение, согласно соответствующих

... о награждении, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Предоставлять работникам два дополнительных оплачиваемых нерабочих
дня отдыха с сохранением места работы (должности) и заработной платы
после дня получения вакцины (каждого из этапов вакцинации) от новой
коронавирусной инфекции.

Условия и охрана труда

Администрация интерната берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии, соблюдении требований к условиям и режимам труда, условиям труда льготам и компенсациям. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного, назначенного директором по согласованию с профкомом.

Работодатель и профком согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, в результате которых создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполняемой работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере своего заработка.

Работодатель обязуется обеспечить проведение периодических медицинских осмотров, иммунизацию и диспансеризацию персонала интерната.

Работодатель обязуется обеспечить медицинский персонал спец. одеждой из расчета 3 комплекта на каждого работающего, средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами.

Обеспечить для каждого работника обязательное медицинское страхование и возмещение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечивать гарантии и права на охрану труда, предусмотренные основами законодательства РФ об охране труда, закрепление этих прав в трудовых договорах.

Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития актива.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, выступает стороной в переговорах с работодателем по разрешению возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимодействия и сотрудничества.

Работодатель заблаговременно ставит в известность Профком обо всех происходящих существенных изменениях условий труда в интернате.

Работодатель представляет профкому помещение, транспорт, оргтехнику, телефон, канцелярские принадлежности.

Профсоюзным активистам предоставлять время для выполнения работы с учетом среднего заработка.

Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы через бухгалтерию интерната.

Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в договор

Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым спорам, включенным в него, при условии их выполнения.

В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

Представление профсоюзного комитета о нарушении законодательства не носят рекомендательный характер и подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем.

Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Раз в год стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о выполнении на общем собрании трудового коллектива.

Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в 7-ми дневные сроки направляются работодателем в орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации.

Ответственность сторон за выполнение настоящего Коллективного договора определяется Гл.7 ТК РФ.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 30 дней с его подписания.

Разногласия между сторонами разрешаются в 2-х недельный срок со поступления, протокол разногласий оглашается на собрании.

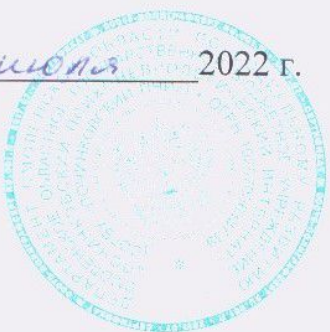
Заключение

Настоящий договор заключен профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Починковский психоневрологический интернат» и работодателем в лице директора Петрова М.Ю.

Данный коллектив уполномочил профсоюзный комитет в лице председателя Ваничкиной Н.С. подписать настоящий договор.

Настоящий договор принят на общем собрании коллектива СОГБУ «Починковский ПНИ»

«07» июля 2022 г.



Директор
СОГБУ «Починковский ПНИ»

Петров М.Ю.

Председатель
Профсоюзного комитета

Ваничкина Н.С.