

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Реабилитационный центр для детей с ограниченными
возможностями Павловского района»

на 2018 - 2020 год

От работодателя:

Директор государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями Павловского района»

_____ Т.Л. Молокова

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Е.В.Большакова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики, прогнозирования и статистики финансового управления Павловского муниципального района

Регистрационный номер № _____ от _____ 2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ГБУ «РЦДПОВ Павловского района» в лице профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем Профком, с одной стороны, и администрацией государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями Павловского района» в лице Молоковой Татьяны Львовны, директора государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями Павловского района» (далее - ГБУ «РЦДПОВ Павловского района»), именуемой в дальнейшем «Работодатель», с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в ГБУ «РЦДПОВ Павловского района» (далее - учреждение) на основе ст. 40 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатель и работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

2.2. Работодатель по мере необходимости, но не реже 1 раза в год информирует работников:

- о ближайших перспективных планах и организационных изменениях,
- об условиях оплаты и организации труда,
- о материально-техническом обеспечении безопасности и санитарно-гигиенических условиях труда,
- о других вопросах хозяйственной деятельности учреждения.

2.3. Работники:

- признают свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничают с Работодателем в их реализации,
- обязуются проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения своих должностных обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину, действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности,
- несут ответственность за сохранность имущества учреждения.

3. Трудовые отношения

3.1. Началом трудовых отношений является наличие трудового договора между Работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор есть соглашение между Работодателем и работником, по которому работники обязуются выполнить работу по определенной специальности, должности и квалификации с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, трудовым договором (ст. 56 ТК РФ).

3.3. Условия, оговоренные при заключении индивидуального трудового договора, не могут ухудшать положение работников, определенного трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работников, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работников по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.5. Прекращение трудового договора возможно по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

3.6. Уведомление профсоюзного комитета в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается режим работы 36 часов, продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе составляет 7 часов 12 минут. Для педагогических работников устанавливается следующий режим работы при недельной нагрузке: педагог - психолог, социальный педагог, инструктор по труду - 36 часов; воспитатель - 25 часов; учитель - дефектолог - 20 часов; логопед, педагог дополнительного образования - 18 часов.

Для шеф-повара, повара, санитарки устанавливается режим работы 36 часов, продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе составляет 7 часов 12 минут.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- для инвалидов 1 и 2 групп (продолжительность рабочего времени не более 35 часов).

4.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается согласно ст. 113 ТК РФ для неотложных работ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается, только если эта работа не запрещена им по медицинским показателям ст. 113 ТК РФ.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 рабочих дней предоставляется медицинским работникам, инструктору по лечебной физкультуре. Продолжительность ежегодных удлиненных отпусков для педагогических работников в количестве 56 календарных дней предоставляется специалистам, занимающим следующие должности: воспитатель, логопед, учитель - дефектолог, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог-психолог, инструктор по труду, педагог дополнительного образования.

4.4. Работник должен быть извещен о сроке предоставления отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ).

4.5. Перенос отпуска на следующий год допускается только в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.6. Отпуск предоставляется по утвержденному Работодателем графику, согласованному с Профкомом с учетом особенностей выполняемой работы и пожеланий работников. График отпусков должен быть утвержден не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков.

4.8. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Размер оплаты труда работников определяется Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Павловского района», утвержденными Работодателем.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 1-го (первого) и 16(шестнадцатого) числа (ст. 135 ТК РФ) путем перечисления на счет в банке (на банковскую карту) или при её отсутствии через кассу учреждения. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.3. Работникам гарантируется оплата труда не ниже минимального размера оплаты труда при условии того, что работник отработал за учетный период норму часов рабочего времени и выполнил норму труда (трудовые обязанности).

5.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

5.5. В ГБУ «РЦДПОВ Павловского района» в целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях:

- 20 % должностного оклада – при стаже от 3-х до 5-ти лет,
- 30 % должностного оклада – при стаже более 5-ти лет.

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанная выплата начисляется и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

- выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и выплачиваются ежемесячно (по итогам работы за отчетный месяц – на месяц, следующий за отчетным) в полном объеме от установленных приказом директора размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- единовременная премиальная выплата в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения по

итогах работы за за три месяца, предшествующих дате проведения Балансовой комиссии.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- Новый год и Рождество Христово,
- День защитника Отечества (23 февраля),
- Международный женский день (8 марта),
- День Весны и Труда (1 и 2 мая),
- День Победы (9 мая),
- День России (12 июня),
- День народного единства (4 ноября).

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника (8 июня).

Решение о премиальной выплате в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками принимается директором Учреждения на основании письма министерства социальной политики Нижегородской области.

Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками предельными размерами не ограничивается и определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.6. Разовые премии в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет и далее каждые последующие 5 лет), праздничными датами, профессиональным праздником (День социального работника) выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение о выплате премий принимается Работодателем.

5.7. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в предусмотренном порядке (статья 137 ТК РФ).

6. Другие вопросы

Работникам может оказываться материальная помощь при наличии средств из фонда оплаты труда. Основание и размер материальной помощи Работникам определяется Положением об оплате труда ГБУ «РЦДПОВ Павловского района».

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления Работников, с приложением подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи с болезнью и длительным и дорогостоящим лечением в размере 2000 (две тысячи) руб.,
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) - 3000 (три тысячи) руб.,
- работникам, понесшим ущерб вследствие стихийных бедствий - 3000 (три тысячи) руб.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд.

7.2. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья пользователей ПЭВМ на протяжении рабочей смены должны устанавливаться регламентированные перерывы: при восьми часовой рабочей смене продолжительностью 10 минут через каждые два часа от начала рабочей смены, через полтора часа после обеденного перерыва и через каждый час работы до конца рабочего дня.

7.3. При направлении Работодателем Работников в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возместить Работнику:

расходы по проезду,

расходы по найму жилого помещения,

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 168 ТК РФ).

7.4. При направлении Работодателем Работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 188 ТК РФ).

7.5 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить Работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст.81 ТК РФ.

7.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

7.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику Работодатель выплачивает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух и более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст.179 ТК РФ);

работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;

работникам, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

работникам, применяющим инновационные методы работы;

работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет (ч. 3 ст.179 ТК РФ).

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. В соответствии с решением собрания трудового коллектива Профсоюзный комитет государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Павловского района» признается представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников Учреждения.

8.2. По заявлению Работников, Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы Работников.

8.3. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- изменение существенных условий труда.

8.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.6. Из средств профсоюзного комитета выделяются денежные средства:

- на поздравление Работников с юбилейными датами на 50 – летие (и далее каждые последующие 5 лет) со дня рождения 400 руб.,

- на поздравление Работников с днем бракосочетания - 500 руб.,

- на поздравление Работников с рождением ребенка - 500 руб.,

- на посещение больных, находящихся в больницах в г. Павлово - 100 руб., на посещение в больнице г. Н. Новгорода - 150 руб.,

- на оказание материальной помощи в связи с похоронами близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей, брата, сестры, дедушек, бабушек) при предоставлении свидетельства о смерти - 1000 (одна тысяча) руб,

- на лечение (перенесшим сложную операцию или длительную болезнь) при предоставлении подтверждающих документов (справка лечебного учреждения, санатория и т.д.) до 2000 (две тысячи) руб.

Материальная помощь предоставляется по письменному обращению (заявлению) работника в профком ГБУ «РЦДПОВ Павловского района».

Материальная помощь оказывается работникам, работающим по основному месту работы.

8.7. Профсоюзный комитет на собственные средства организует для сотрудников торжественные собрания с концертной программой к Международному женскому дню и Дню социального работника с вручением благодарственных писем и подарков лучшим работникам.

8.8. Профсоюзный комитет на собственные средства два раза в год проводит для сотрудников учреждений социальной защиты населения Павловского района спортивный праздник «Быстрые, ловкие, сильные» с вручением членам команд победителей дипломов и ценных подарков.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, при финансовых возможностях учреждения провести специальную оценку рабочих мест.

9.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучения и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.

9.3. Работодатель обеспечивает выполнение плана по охране труда в учреждении, правил, инструкций и других обязательных материалов.

9.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с планом учреждения.

9.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.6. Работодатель гарантирует наличие условий для отдыха и регламентированного приема пищи Работников.

10. Ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора

Ответственность определяется, а возникшие между ними споры в процессе выполнения настоящего коллективного договора регулируется действующим законодательством РФ (ст.54-55 ТК РФ)

11. Заключительные положения

11.1. Договор действует 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и совместно с Профкомом ознакомить с его содержанием всех работников ГБУ «РЦДПОВ Павловского района». Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Изменения условий труда в сторону их улучшения вносятся решением работодателя.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

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