

1
УТВЕРЖДЕН
НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
РАБОТНИКОВ ЛОГКУ
« Лужский ПНИ »

« 26 » апреля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградского областного государственного стационарного
казенного учреждения социального обслуживания
«Лужский психоневрологический интернат»
на 2016-2019 годы

Директор

От администрации



Е.О. Миронович

Председатель ПК

От имени работников

И.С. Шандалова

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
« 01 » апреля 2016.
рег. № 199-16
ГШН

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **«Работники»** Ленинградского областного государственного стационарного казенного учреждения социального обслуживания «Лужского психоневрологического интерната» (далее – ЛОГКУ «Лужский ПНИ»), и **«Работодатель»** – Ленинградского областного государственного стационарного казенного учреждения социального обслуживания «Лужский психоневрологический интернат».

Представителем **«Работников»** является первичная профсоюзная организация ЛОГКУ «Лужский ПНИ» в лице ее выборного профсоюзного органа (далее – профсоюзный комитет).

Представителем **«Работодателя»** является руководитель организации в лице директора - Мироновича Евгения Олеговича.

Настоящий коллективный договор устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между **«Работодателем»** и **«Работниками»** и связанных с ними экономических отношений в учреждении, является правовым актом, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между **«Работодателем»** и **«Работниками»**; определение условий деятельности профсоюзной организации; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечению занятости **«Работников»**, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.3. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению действующего территориально-отраслевого соглашения между комитетом межрегиональной (территориальной) СПб и Ленинградской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитета по социальной защите населения Ленинградской области на 2016-2019г. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех **«Работников»** организации.

1.4. Профсоюзный комитет осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников – членов профсоюза, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из своей заработной платы взносы солидарности в размере 1%.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан на основе положений Трудового кодекса РФ, других Федеральных законов, а также иных нормативных правовых актов правительства Ленинградской области, регулирующих социально-трудовые отношения между **«Работниками»** и **«Работодателем»**.

1.6. **«Работодатель»** обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать в соответствии с действующим законодательством о труде с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.7. Данный коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по **31 декабря 2019г.**

1.8. Положения, установленные настоящим коллективным договором, обязательны для выполнения «Работодателем» и первичной профсоюзной организацией.

1.9. Настоящий коллективный договор не может содержать нормы, ухудшающие положение «Работников», по сравнению с предыдущим Коллективным договором и Положениями.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. «Работодатель», подведомственный Комитету по социальной защите населения, при содействии соответствующей профсоюзной организации обеспечивает эффективную работу коллектива, сохранение рабочих мест и принимает меры по повышению материального благополучия «Работников».

2.2. «Работодатель» обязуется:

- обеспечить полную и стабильную занятость работников;
- предоставить для выполнения трудовой функции работникам оборудованные безопасные рабочие места;
- использовать труд работников в соответствии с их квалификацией;
- своевременно и в полном объеме производить выплату заработной платы;
- создавать нормальные условия для выполнения работниками норм труда;
- в случае сокращения рабочих мест принимать меры по трудоустройству работников;
- иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ленинградской области, Региональным соглашением между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт – Петербурга и Ленинградской области, настоящим коллективным договором.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того:

2.3.1. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.3.2. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а так же в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Региональным соглашением, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным соглашением и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3.5. Недостающие условия или изменения условий трудового договора определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменном виде, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовые отношения между «Работодателем» и «Работниками» регулируются трудовым законодательством РФ и иными, в том числе, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На основании распоряжения комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 28.08.2013г. № 272 «О показателях эффективности деятельности подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области государственных стационарного обслуживания и работников по видам учреждений и основным категориям работников», перезаключено с работающими и заключать с вновь принятыми работниками трудовых договоров по форме (Приложение № 9).

2.5. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы «Работников», разрабатываются в учреждении «Работодателем» с учетом мнения профсоюзного органа.

2.6. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. «Работодатель» не вправе требовать от «Работников» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод на другую постоянную работу «Работника» допускается лишь с согласия «Работника».

2.7. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия «Работника» поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до 3-х месяцев. В период срока испытания на «Работников» распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ, срок испытания не устанавливается:

- в отношении «Работников», обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- «Работникам», с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, «Работодатель» обязуется рассматривать предварительно, совместно с профсоюзным комитетом.

2.9. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых «Работников»;
- увольнения временных «Работников», совместителей;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2,9.1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение:

- матерей – одиночек,
- женщин, имеющих детей до 8 лет,

- родителей, воспитывающих детей инвалидов,
- имеющих 2-х и более детей.

2.10. Расторжение трудового договора по основаниям пп.2, подпункту «б» п.3, 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ с работником – членом профсоюза, осуществляется «Работодателем» с учетом мнения профсоюзного комитета. Для принятия решения «Работодатель» направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения «Работника».

2.11. «Работникам», высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного срока – 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении «Работника» по сокращению численности или штата «Работников» выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством.

2.13. Стороны договорились, что критерием массового увольнения считается одновременное высвобождение 20 и более «Работников» в течение 30 календарных дней.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе «Работодателя», производится по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

2.15. Стороны договорились, что в интересах стабилизации положения «Работников» в вопросах занятости, «Работодатель» реализует мероприятия по повышению профессиональной квалификации всех категорий «Работников», которые предусматривают:

- порядок прохождения обучения и переподготовки в сроки соответствующие требованиям профессии (должности) «Работника»;
- порядок проведения аттестации и тарификации «Работников» с обязательным участием представителей соответствующего профсоюзного органа
- определение условий предоставления более высокооплачиваемой работы в зависимости от результатов повышения профессиональной квалификации «Работников».

2.16. Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации «Работников» в учреждении или в образовательных учреждениях проводится на условиях договора, согласно которому «Работники» обязуются отработать в интернате не менее 3-х лет после окончания обучения либо возместить расходы по обучению.

2.17. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата, помимо лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ, имеют также «Работники»:

- пред пенсионного возраста (за 1 год до пенсии)
- проработавшие в организации более 10 лет.

2.18. По соглашению сторон коллективного договора в учреждении может применяться бригадная форма организации труда с общей ответственностью всех членов бригады за выполняемую работу и мероприятия по повышению качества и производительности труда.

2.19. Введение, замена и пересмотр норм труда, осуществляется **«Работодателем»** с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда **«Работники»** должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном действующим законодательством.

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха **«Работников»** регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными **«Работодателем»** с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

3.2. В Учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени:
- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу. Максимальная допустимая продолжительность работы на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда определяется в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса РФ.

3.3. **«Работодателем»** по согласованию с соответствующим профсоюзным органом для отдельных категорий медицинских **«Работников»** допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учет рабочего времени ведется в часах с отметкой в таблице использованного рабочего времени. При этом графики выходов на работу утверждаются **«Работодателем»** с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводиться до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

Режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации (приложение № 2).

3.4. Привлечение **«Работников»** к работе в выходные и праздничные дни (кроме работающих по графику) допускается в исключительных случаях, с письменного согласия **«Работника»** с учетом мнения профкома и в отдельных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

3.5. Поручение **«Работнику»** работы в течение двух смен подряд запрещается.

3.6. В учреждении устанавливается сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством. По соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, может быть установлено неполное рабочее время.

3.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска **«Работникам»** не может быть менее 28 календарных дней. **«Работникам»** занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные

дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.8. Ежегодные основные и дополнительные отпуска предоставляются «Работникам» в соответствии с графиком отпусков, согласованном с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.9. Отпуск без сохранения заработной платы может быть представлен (по письменному заявлению «Работника») только при наличии уважительной причины. «Работодатель» учитывает уважительность причины, и возможность причинения организации вреда в случае предоставления отпуска за свой счет.

Стороны пришли к соглашению, что «Работники» имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы до 3-х календарных дней в следующих случаях:

- со свадьбой самого «Работника»;
- свадьбой детей;
- смертью близких родственников (мать, отец, братья, сестры, дети, муж, жена);
- рождением ребенка (отцу);
- переездом на новое место жительства;

3.10. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, при подаче заявления за 12 дней до начала отпуска. В случае, если «Работнику» своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению «Работодатель» обязан предоставить отпуск в другое время по согласованию сторон.

3.11. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска «Руководителю» с ненормированным рабочим днем устанавливаются комитетом по социальной защите населения.

3.12. Продолжительность перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, «Работодатель» обеспечивает для «Работников» возможность отдыха и приема пищи в рабочее время специально оборудованных помещений.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда «Работников» учреждения осуществляется в соответствии с Законом Ленинградской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» от 08.06.2011 г. № 32-ОЗ, Постановлением Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 15.06.2011г. № 173 с последующими изменениями и дополнениями и разработанном в Учреждении, «Положением о бригадной форме организации и оплаты труда.»

4.2. Для всех «Работников» устанавливается система оплаты труда на основе межуровневых коэффициентов по должностям. Размер расчетной величины,