

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
на период с 01.01.2013 по 31.12.2015 годы

между работодателем:

Государственное автономное стационарное учреждение социального обслуживания
Московской области «Черкизовский психоневрологический интернат»

и работниками в лице председателя:
Профсоюзного комитета

Договаривающиеся стороны:

Директор ГАСУСО МО
«Черкизовский
психоневрологический интернат»

От имени работников организации
председатель профсоюзного
комитета



подпись

Рыбакова О.А. /

2012 г.



подпись

/Рыбакова Н.В./

12

2012 г.

Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию в
Администрации Коломенского
Муниципального района
№ 08-13 от 24 января 2013
Ведущий специалист сектора планирования
и прогнозирования отдела экономического
развития Корнюшенко Н.В.



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– работники (далее по тексту – работники, за исключением пунктов, содержание которых предусмотрено только для работников являющихся членами Профсоюзного комитета) Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Московской области «Черкизовский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Учреждение), в лице их председателя - профсоюзного комитета Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Московской области «Черкизовский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Профком).

– работодатель – Государственное автономное стационарное учреждение социального обслуживания Московской области «Черкизовский психоневрологический интернат», в лице директора Бажутовой Олеси Анатольевны, действующей на основании Устава (далее по тексту — Работодатель);

1.2. Коллективный договор (далее - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК), федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов РФ и Московской области.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате,

предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Генеральным, Отраслевым и региональным соглашениями, а также нормативные положения, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст. 41 ТК).

1.5. Профком, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК). С момента вступления в силу настоящего КД, ранее действующий КД прекращает своё действие.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников и в полном объеме обязательны для выполнения обеими сторонами.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников.

1.10. Работодатель знакомит с КД всех работников, а также всех вновь

поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с представительным органом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях).

1.11. Настоящий КД сохраняет свое действие:

– в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, подписавшим КД;

– при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;

– при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия КД (ст.43 ТК).

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работника

2.1.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для

отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

знать и соблюдать должностные инструкции и иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

сообщать кадровой службе Работодателя в десятидневный срок об изменении своих анкетных данных – фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;

не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Учреждения, распространение которых может нанести вред Учреждению или ее работникам;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные права и обязанности Работодателя

2.2.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

принимать локальные нормативные акты.

2.2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с представительным органом работников.

3.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора (ст.ст. 16, 58, 67 ТК).

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме (ст.82 ТК);

3.4.2. в случае массового высвобождения работников предоставлять в Профком и местный орган службы занятости не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.4.3. увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 статьи 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 ТК).

3.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст. 81 ТК свободное от работы время с сохранением среднего заработка не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы.

3.6. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 20 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. За работниками, высвобожденными из организации в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения организации и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (приложение №1).

4.2. Для работников устанавливается:

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя для мужчин с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- пятидневная 36-часовая рабочая неделя для женщин (работающие на селе) с двумя выходными днями – суббота, воскресенье;

4.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК).

4.4. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения)

руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Профкома. Работа в выходной день оплачивается в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГАСУСО МО «Черкизовский психоневрологический интернат», в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для работников, работающих при 36- часовой и 40- часовой рабочей неделе;

- на режимы, предусматривающие работу в выходные дни (санитарка-палатная, медицинская сестра палатная, повар, официант, кухонный рабочий, санитарка-буфетчица, слесарь-сантехник, мойщик посуды, санитар по сопровождению) перенос выходных дней не распространяется.

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Определить место, порядок и продолжительность перерыва, предоставляемого работникам для приема пищи. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

Начало работы: 8 часов 00 мин. – мужчины

8 часов 30 мин. – женщины

Перерыв 12 час. 00 мин. – 12 час. 48 мин. – женщины

Перерыв 12 час.00 мин. – 13 час. 00 мин. – мужчины

Окончание работы: 17 час. 00 мин. – мужчины