

Представитель работников
председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»


И.М. Власова
«14» декабря 2012

Представитель работодателя
директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»


В.И. Толмачев
«14» декабря 2012

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Кимовский психоневрологический интернат»
на 2013 – 2015гг.

Отметка о регистрации:

Регистрационный № _____

Дата регистрации « » _____ 2013

Наименование рег. органа _____

Раздел 1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Цели коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых, экономических, профессиональных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения. Коллективный договор направлен на:

- создание системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения, его долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установление дополнительных прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в учреждении, практическую реализацию принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ и Тульской области, областного отраслевого трёхстороннего соглашения на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.2. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное учреждение Тульской области « Кимовский психоневрологический интернат» в лице директора В.И.Толмачева, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профкома

« Профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ» учреждения , далее - «Работники».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учётом мнения либо по согласованию с представительным органом работников.

1.3. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон трёхстороннего отраслевого соглашения. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону уменьшения прав работников, на период действия настоящего договора, в учреждении

соблюдаются прежние нормы, либо в него вносятся изменения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения, обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных федеральным трудовым законодательством и законодательством Тульской области.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- повышать эффективность труда;
- беречь имущество учреждения;
- хранить и не разглашать конфиденциальную информацию;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважительно относиться друг к другу.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля над его исполнением и неотвратимости за его нарушение.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, иными актами ТЗ РФ и Тульской области, Соглашением, настоящим коллективным договором и оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, на время выполнения временных работ и иных случаях, специально оговоренных трудовым законодательством (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.

2.3. При приёме на работу, до заключения трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными актами учреждения и локальными актами, непосредственно относящимися к трудовой функции работника: настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего

трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, должностной инструкцией.

2.4. Условия трудового договора не могут ограничивать или снижать, а также ухудшать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных действующим трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на учреждения, настоящим коллективным договором.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома и с учётом его мнения, с предварительным уведомлением профкома за 2 месяца.

Сокращение штатов учреждения, влекущее за собой массовое высвобождение работников или изменение условий труда, должны осуществляться с предварительным уведомлением профкома (не менее , чем за 3 месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению, высвобождение является массовым, если сокращается 10% или более работников в течение 30 календарных дней.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях системы социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

При сокращении численности или штата работников недопустимо увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. Работодатель в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.8. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.9. Выборные органы первичной профсоюзной организации сохраняют высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществляют содействие им в поиске работы через органы службы занятости, оказывают посильную материальную помощь.

2.10. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

2.11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ может быть произведено с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме.

2.12. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей, без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если они имеют дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание к утрате доверия к ним со стороны работодателя;
- совершение ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если в соответствии с трудовыми обязанностями они выполняют воспитательные функции;

2.13. Не допускается установление условий труда инвалидов, ухудшающих их положение с другими работниками.

Раздел 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми как самостоятельный локальный акт, а также графиками сменности, утверждаемыми работодателем.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается в 40 часов в неделю.

Перечень профессий, должностей и специальностей с сокращённой продолжительностью рабочего времени прилагается к коллективному договору (Приложение 1.)

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени устанавливается в 36 часов в неделю.

Для инвалидов 1 и 2 групп режим рабочего времени устанавливается в 35 часов в неделю.

3.3. Ответственность за ведение календарного учёта рабочего времени возлагается на руководителей структурных подразделений и табельщиков, назначаемых работодателем.

3.4. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность в учреждении.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час – для всех работников;
- на два часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также отцов, воспитывающих в одиночку детей указанных возрастов.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

Списки работников, имеющих детей указанных возрастов составляются ежемесячно специально уполномоченным лицом и прилагаются к графикам работы.

3.6. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) и составляет 48 минут.

Время обеденного перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Там, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приёма пищи устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. Перечень прилагается к коллективному договору (Приложение 2).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной трудовым законодательством.

Список работ, профессий и должностей, по которым работники имеют право на ежегодные дополнительные отпуска, прилагается к коллективному договору (Приложение 3).

Стороны пришли к соглашению, что дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днём предоставляется работникам согласно Перечню , прилагаемому к настоящему коллективному договору (Приложение 4). Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.8. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год работодатели с учётом мнения профкома первичной профсоюзной организации –
- учитывают пожелания женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;

- учитывают пожелания супругов, родителей и детей, работающих в учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет право на отпуск большей продолжительности, то другому может быть предоставлен по заявлению отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Нормы данного пункта будут выполнены работодателем в обязательном порядке, если на них будут иметься правовые основания

(наличие стажа работы для предоставления отпуска) и это не нарушит нормальный режим работы учреждения по обслуживанию проживающих.

3.9. Работодатель обязуется составить график отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, и не позднее, чем за 2 недели работник должен быть извещён о начале отпуска(ст. 123 ТК РФ).

3.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме лиц, определённых ст. 126 ТК РФ.

3.11. Работникам по семейным и иным уважительным причинам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, ст. 262, 263 ТК РФ. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством

- предоставляют по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы продолжительностью 2 календарных дня в месяц.

3.12. Работающим инвалидам основной отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается «Положением об условиях оплаты труда в ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат», разработанным на основе постановлений администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области», № 156 от 18.02.2010 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих функции в сфере социальной защиты населения», № 334 от 11.06.2008 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области» (Приложение 5).

4.2. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате и выдачу заработной платы в установленные сроки.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, выплачиваются премии согласно Положению «О выплате повышающих коэффициентов к окладам, премировании и совместительстве работников ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат» (Приложение 6) в пределах экономии ФОТ.

4.4. Работодатель берёт на себя обязательство по письменному заявлению работников перечислять причитающуюся ему заработную плату на указанные ими счета в банке.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что материальная помощь может быть предоставлена строго избирательно и только по согласованию с профкомом учреждения.

4.6. Работодатель обеспечивает оплату не менее 2/3 средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ, при превышении параметров микроклиматических условий, превышения или понижения температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПин, а также по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине работодателя.

4.7. Работодатель берет на себя обязательство выплачивать работникам лечебные пособия к отпуску в размере оклада по соответствующей занимаемой должности в пределах плановых ассигнований по оплате труда»

(Постановление адм. Тульской обл. № 334 от 27.04.2005)

4.8. Расчёт среднего дневного заработка для оплаты отпусков работникам учреждения производить двумя вариантами: из фактически начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев и за 3 календарных месяца, предшествующих событию, по более выгодному для работника варианту.

4.9. Работодатель обеспечивает :

- оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчёта до 1 января следующего года;
- в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчёта при увольнении и других выплат, выплату денежной компенсации не ниже одной трёхсотой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта;
- повышение заработной платы работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Представители Сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми и другими программами, Соглашением.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учётом мнения профкома учреждения;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проведение инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;
- проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- не реже одного раза в пять лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения;
- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- условия для осуществления контроля над соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами

профкома учреждения, членами комиссий по охране труда, организует их обучение;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям выборных органов первичных профсоюзных организаций, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и т.д. (Приложение 7).

5.5. Стороны согласились на паритетных началах создать комитет по охране труда из представителей работодателя и профкома численностью 6 человек, состав прилагается (Приложение 8), а также проводить выборы уполномоченных лиц выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Постановления профкома учреждения по вопросам охраны труда обязательны для исполнения работодателем.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работникам учреждения в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель предоставляет государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»;
- постоянный контроль предоставления работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6.2. Работодатель предоставляет женщинам-работницам учреждения, имеющим детей-школьников в возрасте до 12 лет, оплачиваемый выходной день 1 сентября.

6.3. При увольнении работников в связи с выходом на пенсию и проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет, работодатель выплачивает денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

6.4. Работодатель вводит для работников по их заявлениям социальные отпуска с сохранением заработной платы за счёт экономии ФОТ в случаях:

- бракосочетания – 2 календарных дня;
- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) – 3 календарных дня;
- юбилейных дат дней рождения (50, 60, 70 лет).

6.5. Стороны пришли к соглашению о том, что каждый работник учреждения для развития подсобного хозяйства интерната и улучшения качества питания обеспечиваемых и сотрудников обрабатывает выделенные под контролем профсоюзного комитета участки подсобного хозяйства, посевные площади, а работодатель окажет возможную помощь сотрудникам в обработке, обустройстве огородов и садово-дачных участков, выделяя технику за отдельную плату.

6.6. Работодатель обеспечивает выплату работникам региональной надбавки, установленной Законом Тульской области от 21.07.2003 № 399-ЗТО с последующими изменениями и дополнениями.

6.7. В соответствии со ст. 14 ФЗ от 24.07.1998 № 125-ФЗ « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профком первичной профсоюзной организации составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда , причинённого здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

6.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ , статьёй 28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областным трёхсторонним соглашением, работодатель производит ежемесячные отчисления профсоюзным организациям финансовых средств по статье « Прочие текущие расходы» на проведение в коллективах социально-культурной и иной работы в пределах 10000 рублей.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации.

7.2. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.3. Работодатель

- содействует обеспечению прав профсоюзной организации учреждения;
- по заявлениям члена профсоюза производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета профсоюзной организации членских профвзносов;
- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждение для реализации установленных законодательством и Колдоговором прав работников и уставных задач Профсоюза;
- предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности профсоюзной организации в интересах работников;
- освобождают от работы членов профкома с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций и проводимых мероприятиях.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения.

7.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда и работников, избранных в состав профкома, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Профком первичной профсоюзной организации учреждения берёт на себя обязательства в содействии реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения трудовых споров, конфликтов. Проводит бесплатную юридическую консультацию работников, их защиту и защиту их интересов и прав.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИННОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель :

- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами , рассматривает возможность по введению в учреждении негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- создаёт совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссии по пенсионным вопросам;
- обеспечивает сохранность и своевременно передаёт на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- обновляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством . Одновременно с индивидуальными сведениями представляет Перечень в электронном виде с использованием программного обеспечения « Перечень льготных профессий организаций»;
- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляют в территориальное Отделение ПФ РВ по Тульской области отчётность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для персонифицированного учёта;
- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;
- своевременно, в установленные сроки, обеспечивает уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выдаёт работникам копии индивидуальных сведений, представляемых в органы ПФ РФ;
- предоставляют в территориальные органы ОПФ РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

8.2. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль над выполнением мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;
- контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимы для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов профсоюза;
- осуществляет контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, ведения, хранения документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года . Он вступает в силу 01.01.2013 и действует в течение всего срока. По истечении этого срока настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют данный.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения.

9.3. При необходимости приведения положений колдоговора в соответствие с вновь принятыми законодательными , иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательно для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

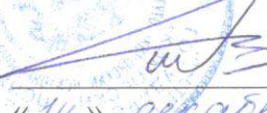
9.8. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятия нового коллективного договора за 2 месяца до окончания действия настоящего договора. Сторона, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны.

Представитель работников**Представитель работодателя**

Председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»


Власова И.М.
«14» декабря 2012 года


Толмачев В.И.
«14» декабря 2012 года

Перечень должностей и профессий ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат» с вредными условиями труда и непосредственно обслуживающих больных – психохроников, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и установление надбавки за непрерывный стаж работы на условиях внутреннего совместительства.

Наименование должностей	Продолжительность рабочей недели/часов/
1. Врачи	36 часов
2. Медсестра по диетпитанию	36 часов
3. Инструктор пр.обуч.раб.массов.профессий	36 часов
4. Лаборант	36 часов
5. Младший медицинский персонал /младшая медицинская сестра по уходу, санитарка-буфетчица, санитарка палатная, санитарка-уборщица, санитарка-ванщица, санитарка сопровождающая/	36 часов
6. Младший обслуживающий персонал /буфетчица-раздатчица, парикмахер, дезинфектор, библиотекарь/	36 часов
7. Сестра-хозяйка	36 часов
8. Средний медицинский персонал /старшая медицинская сестра, медсестра палатная, медсестра палатная для лиц, находящихся на постельном режиме, фельдшер, медсестра кабинета физтерапии, медсестра процедурная, инструктор ЛФК, медсестра по массажу/	36 часов

Протокол № 33 от 30.03.2004 года расширенного заседания профсоюзного комитета ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»

Согласовано

Утверждаю

Председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»


Власова И.М.
«14» декабря 2012 года


Толмачев В.И.
«14» декабря 2012 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, порядок и места приема пищи и отдыха для персонала работающего в режиме сменности с суммированным учетом рабочего времени в пределах месячной нормы числа рабочих часов.

Рабочие места

Места для краткосрочного отдыха и
приема пищи в течении деж.смены

1. Мед.отделение:

Средний персонал
Младший медперсонал

Медпункт (служебное помещение)
Служебное помещение – для отдыха
Раздаточная – для приема пищи

2. Сторожевая охрана
3. Котельная: машинист
насосных установок
4. Пищеблок – столовая

Проходная интерната

Служебное помещение бывшей котельной
Служебное помещение для отдыха
Обеденный зал – для приема пищи
для персонала

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Власова И.М.

Толмачев В.И.

«14» декабря 2012 года

«14» декабря 2012 года

Перечень должностей и профессий ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат» с вредными условиями труда и непосредственно обслуживающих больных – психохроников, работа в которых дает право на дополнительные отпуска.

№ п/п	Наименование должностей	Календарные дни прод.доп.отпуска
1.	Врач – заведующий мед.отделением	35 к.д.
2.	Врач – специалист	35 к.д.
3.	Медсестра диетическая	14 к.д.
4.	Инструктор произв.обуч.раб.массовых профессий	35 к.д.
5.	Младший медицинский персонал /младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарки всех наименований/	35 к.д.
6.	Парикмахер	21 к.д.
7.	Сестра-хозяйка	14 к.д.
8.	Средний медицинский персонал /кроме лаборанта/	35 к.д.
9.	Медицинский дезинфектор	7 к.д.
10.	Повар	7 к.д.
11.	Машинистка по стирке спец.одежды	7 к.д.
12.	Слесарь-сантехник	7 к.д.
13.	Тракторист	7 к.д.
14.	Буфетчица-раздатчица	35 к.д.
15.	Водитель л.м.. медпомощи, санитарной	7 к.д.
16.	Водитель автомашины грузоподъемностью 1,5-3 т	7 к.д.
17.	Водитель грузоподъемностью от 3 т	14 к.д.
18.	Подсобный /транспортный/ рабочий	7 к.д.
19.	Уборщик производственных и служебных помещений /с уборкой туалетов/	7 к.д.
20.	Машинист насосных установок	7 к.д. (стр. 36)

Протокол № 33 от 30.03.2004 года расширенного заседания профсоюзного комитета ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»

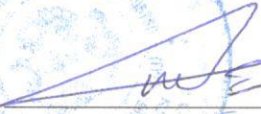
Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»


Власова И.М.
«14» декабря 2012 года


Толмачев В.И.
«14» декабря 2012 года

Перечень должностей и профессий ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат», работа в котором дает право на
дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должностей	Календарные дни прод.доп.отпуск.
1.	Директор	7 к.д.
2.	Зам. директора	7 к.д.
3.	Главный бухгалтер	7 к.д.
4.	Бухгалтер	7 к.д.
5.	Экономист по финансовой работе	7 к.д.
6.	Секретарь-машинистка	5 к.д.
7.	Зав.складом	7 к.д.
8.	Агент по снабжению	7 к.д.
9.	Специалист по кадрам	7 к.д.
10.	Инспектор по кадрам	7 к.д.
11.	Техник	7 к.д.
12.	Шеф-повар	7 к.д.
13.	Зав.прачечной	7 к.д.
14.	Комендант	7 к.д.
15.	Старшая медсестра	5 к.д.
16.	Водитель автомобиля	7 к.д.
17.	Зав.хозяйством	7 к.д.
18.	Программист	3 к.д.
19.	Рабочий по комплек.обсл.зданий и сооружений	3 к.д.

Протокол № 2 от 02.11.2012 года заседание комиссии по ведению коллективных
переговоров

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета



« 14 » декабря 2012 И.М.Власова

Утверждаю:
Директор ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат



« 14 » декабря 2012 В.И.Толмач

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплате повышающих коэффициентов к окладам, премировании и
совместительстве работников государственного стационарного учреждения
социального обслуживания системы социальной защиты населения

ГУТО « Кимовский психоневрологический интернат»

(Приложение к Коллективному договору)

Пос. Новольвовск

I. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в целях осуществления действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников учреждения, определения условий и порядка оплаты труда, целевого расходования бюджетных средств, выделяемых на заработную плату, соблюдения законодательства РФ по оплате труда, в соответствии с Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 602 « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области (с учетом дополнений). Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии). Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований в текущем финансовом году

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

II. Система оплаты труда работников государственного учреждения социального обслуживания «Кимовский психоневрологический интернат» включает в себя:

- размер базового оклада**, ставки заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, далее - **ПКГ**;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в госучреждениях Тульской области, а так же **доплаты** при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего без освобождения от основной работы;
- размеры повышающих коэффициентов** к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, критерии их установления;
- премирование**;
- оплата труда** за работу по совместительству.

III. Размеры базовых окладов работников учреждения определяются тарификационной комиссией и утверждаются руководителем учреждения

ежегодно (по мере необходимости) на основе отнесения занимаемых ими профессий или должностей к ПКГ, утвержденным нормативами:

- для медицинских работников – приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526;
- для работников сферы культуры- приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570;
- для работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг – приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н;
- для работников, занимающих должности служащих – приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н,
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н.

IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ : устанавливается **надбавка** в размере 25% оклада по занимаемой должности (30% для меддезинфектора),

-выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, устанавливается **надбавка** по результатам аттестации рабочих мест (10 или 12 %) . Данные надбавки отражаются в тарификационных списках.

-**доплата** за работу в ночное время производится в размере 50% часового базового оклада за каждый час работы в ночное время, т.е. с 22-00 до 6-00,

-**доплата** за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочных работах, работах в выходные и нерабочие праздничные дни) производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.149-153 ТК РФ),

-**доплаты за совмещение профессий (должностей)**-выполнение работником иной трудовой функции без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы**-выполнение работником дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, определенной трудовым договором.

Данные доплаты могут устанавливаться всем сотрудникам, в т.ч. руководителям, их заместителям , руководителям структурных подразделений при выполнении следующих условий:

- если** имеется вакансия штатных единиц и экономия заработной платы,
- если** загруженность работника по основной работе соответствует установленным нормам трудовых затрат,

-**если** работник добросовестно выполняет свои функциональные обязанности по основной трудовой функции, выполняет работу чётко, производительно, в связи с чем способен высвободить часть рабочего времени для работы по другой профессии или должности, или дополнительный объем работы по той же трудовой функции,

-**наличие** трудовых навыков или требуемой квалификации для выполнения функций по другой профессии или должности,

-**соответствие совмещаемой** профессии или должности Перечню профессий и должностей работников учреждений и организаций системы МСО РФ, разработанному и утвержденному в учреждении на основании Приказа Министерства СО РСФСР №153 от 23.12.1986 года (прилагается к настоящему Положению).

Доплата за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей **временно отсутствующих** работников в интернате производится при выполнении следующих условий:

-**когда нет** штатного заместителя по должности временно отсутствующего работника,

-**когда** исполнение обязанностей по этой должности связано с осуществлением функций, невыполнение которых ввиду отсутствия работника может повлечь отрицательные последствия,

-**когда** замещение продолжалось более 12 рабочих дней.

При соблюдении всех перечисленных выше условий **доплата** за совмещение профессий (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах **должностного оклада по совмещаемой должности** каждому работнику дифференцированно в зависимости от сложности, характера, объема работ, его качества, степени использования рабочего времени в суммарном выражении, как правило, поквартально или ежемесячно. Если работник, уже совмещающий какую-либо должность, заявляет желание выполнять иную дополнительную трудовую функцию без освобождения от основной и совмещаемой, доплата устанавливается в пределах **базового оклада** совмещаемой должности.

На период ежегодных отпусков доплаты за выполнение обязанностей среднего и младшего медперсонала данным категориям работников не устанавливаются в связи с учётом ежегодных отпусков, продолжительностью 49 календарных дня, при расчётах нормативов штатной численности медперсонала. Объем работы в данном случае распределяется на персонал дежурной смены. Данное условие учитывается при составлении графиков ежегодных отпусков в медотделении.

Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работы могут быть уменьшены или полностью отменены в следующих случаях:

-**отказ** от данного вида работ по соглашению сторон по личному заявлению работника,

- пересмотр норм трудовых затрат, обусловленных изменением организации труда,
- ухудшение качества выполняемой работы, грубое нарушение функциональных обязанностей, дисциплины труда (могут отменяться с момента ухудшения или нарушения).

V. Размеры повышающих коэффициентов к окладам, порядок их установления.

Работникам интерната устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (далее - ПК) к окладам, которые носят стимулирующий характер, определяются тарификационной комиссией и отражаются в тарификационных списках :

- ПК к окладу по занимаемой должности – устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;
- ПК к окладу за выслугу лет - устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы: от 3 до 5 лет- 0.2 , от 5 лет-0,3 для медперсонала: от 3 до 5 лет-0,3 ;от 5 до 7 лет-0,45; от 7 лет - 0,6;
- ПК к окладу по учреждению – устанавливается в размере 0,25 всем работникам учреждения, расположенного в сельской местности;
- ПК к окладу за категорию – коэффициент устанавливается специалистам в соответствии с квалификационной категорией;
- ПК к окладу за выполнение важных и ответственных работ- устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих ;
- ПК за классность - устанавливается водителям, не получающим ПК за выполнение важных и ответственных работ;
- ПК к окладу работникам, имеющим почетные звания, отраслевые нагрудные знаки министерств и ведомств РФ, ученые степени.

- Персональный повышающий коэффициент к окладу (ППК) –

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определённый период времени – ежемесячно, поквартально, ежегодно по результатам индивидуальной оценки результатов труда каждого работника соответственно за истекший месяц, квартал, 11 месяцев работы. Оценку качества труда осуществляет рабочая комиссия, назначаемая приказом руководителя. При оценке результатов труда используются следующие критерии:

- квалификация (мах кол-во баллов- 0,5) ;
 - эффективность и результативность выполнения должностных обязанностей (мах кол-во баллов по критерию -2,0);
 - профессиональная этика, производственная дисциплина (мах кол-во баллов 0,5);
 - выполнение дополнительной работы.
- Максимальное количество баллов- 3,0.

Для определения выполнения критериев для каждой должности используется ряд показателей с четырехуровневой системой оценки, для

показателей, не допускающих дифференциации, применяем двухуровневую систему оценки (1-показатель соблюдается, 0 – не соблюдается).

На основании реестра индивидуальной оценки деятельности работников и ожидаемого фонда средств к распределению на выплаты ППК производится расчет суммы выплаты конкретному работнику по формуле:

$$CB_j = CP \times \frac{PKO_j}{\sum PKO} \times \frac{OD_j}{COT} = \dots, \text{ где } CB_j - \text{сумма выплаты по персональному}$$

повышающему коэффициенту;

CP - сумма средств к распределению на учреждение;

PKO_j – персональный коэффициент оценки труда работника;

∑PKO – сумма значений персональных коэффициентов оценки труда работников;

OD_j – оклад работника по занимаемой должности;

COT – средний оклад по учреждению (отношение суммы окладов работников к числу работников учреждения).

Полученная таким расчетом сумма (CB_j) корректируется до суммы к выплате (CB_к) путем округления до целого значения в пределах суммы к распределению. Собственно персональный повышающий коэффициент (ППК_j) определяется по формуле:

$$ППК_j = \frac{CB_k}{OD_j};$$

Начисление выплат по ППК производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

Такой порядок выплат по ППК к окладам установлен в соответствии с Методическими рекомендациями департамента социального развития Тульской области, утвержденными приказом № 542-осн. от 29.12.2009 года.

VI. Премирование работников учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в целях поощрения и стимулирования за добросовестный труд, личный вклад в выполнение задач, стоящих перед учреждением. Основными критериями премирования являются:

- высокие результаты работы;
- выполнение особо важных и ответственных работ;
- инициатива, творчество, применение современных форм и методов работы, и др.

Премирование осуществляется на основании Приказа руководителя в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году:

- заместителя директора, главного бухгалтера, руководителей структурного подразделения, специалистов, иных работников, подчиненных непосредственно руководителю учреждения - его решением,

-остальных работников - по представлению руководителей структурных подразделений.

Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и **единовременно** (к юбилейным датам, профессиональным праздникам, за участие в конкурсах, общественных и профессиональных мероприятиях, в связи с высокой оценкой деятельности работника вышестоящими учреждениями и т.п.) в процентном или в суммарном выражении от оклада и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии выплачиваются одновременно с заработной платой.

VII. Оплата труда за работу по совместительству.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением.

Внутреннее совместительство рассматривается как работа стимулирующего характера, договор о работе по совместительству заключается на определённый срок.

VIII. Заключительная часть.

Практика установления работникам государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Кимовский психоневрологический интернат» выплат компенсационного и стимулирующего характера, работы по совместительству, в условиях работы меньшей численностью персонала относительно штатных нормативов и экономии фонда заработной платы, позволяет нашему учреждению решать проблемы дефицита кадров, улучшать материальное положение сотрудников, повышать стимул к производительному труду по социальной защите и обслуживанию подопечных, выполняя тем самым первоочередную задачу учреждения.

Положение разработано специалистом по кадрам учреждения в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Методическими рекомендациями департамента социального развития Тульской области. В случае изменения нормативных документов, вступления в юридическую силу новых законодательных актов в сфере оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области, настоящее Положение должно быть изменено в соответствии с законом.