КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

Государственное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания
населения Республики Мордовия
«Потьминский психоневрологический интернат
с детским отделением»

От работодателя:
Директор ГБСУСОНРМ «Потьминский психоневрологический интернат с детским отделением»

_____ Макаров Д.А.

«___»_____20____г.

От работников:
Председатель профсоюза ГБСУ СОНРМ «Потьминский психоневрологический интернат с детским отделением»

_____ Шитова Н.Ф.

«___»_____20____г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
администрации Зубово-Полянского муниципального района

Регистрационный № 18 от «17» апреля 2024 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)
гл. специалист общего отдела Катлово Н.Н.

Утвержден на собрании
работников

_____
(дата)

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между профсоюзной организацией ГБСУ СОН РМ «Потьминский психоневрологический интернат с детским отделением» и работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-Р, постановления Правительства РМ от 25.02.2013г. № 57 «Об утверждении плана мероприятий «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания РМ 2013-2018гг.»» и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Потьминского психоневрологического интерната с детским отделением Макарова Д.А.
- работники, в лице их представителя председателя профсоюзной организации Шитовой Н.Ф.

1.4. Данный коллективный договор вступает в силу с 16 апреля 2024г.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.6. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в момент действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников государственных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения РМ, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

1.8. По взаимному согласию сторон в коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

1.9. Представители коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников организации, а также информирует работников о выполнении коллективного договора на собраниях коллектива.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации,
- расторжения договора с руководителем,
- реорганизация в форме преобразования организации.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения в Потьминском психоневрологическом интернате с детским отделением регулируются трудовым кодексом РФ и иными законами и нормативными актами РФ и РМ, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

2.4. Продолжительность рабочего времени составляет:

- административно-управленческий персонал, кухонные работники, специалист по социальной работе – 40 часов в неделю;
- хозяйственный персонал - 40 часов в неделю у мужчин, 36 часов в неделю у женщин;
- медицинский персонал, инструктор по труду, сестра-хозяйка - 36 часов в неделю;
- педагогический персонал: воспитатель - 25 часов в неделю; педагог- психолог - 36 часов в неделю.

2.5. Перерыв для отдыха и питания предоставлять работникам с 13ч.00 мин. до 13ч.30 мин.

2.6. Общим выходным днем считать воскресенье, вторым выходным днем считать субботу.

2.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставлять согласно графика отпусков, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.9. Суммирование ежегодных оплачиваемых отпусков, разделение отпусков на части, а также разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части производится только по соглашению между работником и работодателем, оформленного в письменной форме.

2.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день предоставлять: заместителю директора по АХР, заместителю директора по общим вопросам, главному бухгалтеру – 7 дней;

-инспектору по кадрам - 5 дней;

- бухгалтеру - 5 дней;

- инженер по охране труда - 5 дней;

- водителю – 14 дней;

- заведующий отделением дневного пребывания – 5 дней;

- заведующий отделением Сопровождаемого проживания «Социальное общежитие» - 5 дней;

- заведующий складом, заведующий хозяйством - 3 дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска согласно специальной оценки труда предоставлять: шеф-повару и повару – 7 дней;

- рабочий по стирке и ремонту спец. одежды – 7 дней;

- врач, медицинский персонал, зав. отделением милосердия – 35 дней;

2.11. Отпуска по беременности и родам предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак сотрудника – 3 дня;

- в связи с вступлением в брак близких родственников (брат, сестра, сын, дочь) – 2 дня;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу – 1 день;

- серьезная авария в квартире – 1 день.

2.13. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году
- работающим инвалидам – до 60 дней в году
- родителям и женам военнослужащих погибших при исполнении обязанностей военной службы – до 14 дней в году.

2.15. Работодатель рассматривает ходатайства профкома о предоставлении гражданских служащих и работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Мордовия.

Раздел 3. Оплата труда.
Гарантии и компенсации.

3.1. Размер оплаты труда работникам учреждения, отработавшим полную месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных. Выплачивать заработную плату в денежной форме 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца – не позднее 28 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 13 числа следующего месяца.

3.2. Положения о премировании работников, выплате им надбавок за высокую квалификацию, сложность, напряженность в труде утверждаются работодателем.

3.3. Осуществлять выплаты компенсационного характера:

- при совмещении должностей, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производить доплаты до 75% от месячного должностного оклада;
- работу в праздничные дни оплачивать в двойном размере, за работу в выходной день предоставлять отгул.

3.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.5. Установить выплаты стимулирующего характера:

- премировать работников согласно положения о премировании работников интерната.

3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, не имеющее государственную аккредитацию с сохранением 50% заработка.

3.7. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 100 руб. (направляемые в г.Москва и г.Санкт-Петербург в размере 300 руб.).

3.8. Руководитель несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

3.9. Положение о дополнительных выплатах работникам применяется при установлении и осуществлении выплат (материальная помощь) работника государственного учреждения.

- материальная помощь может быть оказана в размере до двух базовых окладов на основании письменного заявления работника;
- материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- в случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска;
- по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года независимо от ухода работника в отпуск;
- в пределах фонда оплаты труда работникам может быть установлена материальная поддержка;
- материальная поддержка может устанавливаться к юбилею (50,55, 60), выходу на пенсию работника, при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами, присвоении почётных званий Российской Федерации и Республики Мордовия в размере 5000 рублей;
- работникам, находящимся в сложной жизненной (материальной) ситуации может быть оказана материальная поддержка в размере до одного базового оклада в случаях:

-вступления в брак;

-рождения ребёнка;

-смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно проживающих с работником (в случае смерти самого работника материальная поддержка выдаётся одному из членов его семьи);

- болезни работника или его близких (родителей, детей, мужа, жены);

-стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и других уважительных причин;

Решение о назначении работникам дополнительных выплат и их размерах принимает руководитель учреждения и оформляет приказом. (Приказ № 92 от 01.02.2018г)

4. Содействие занятости.

Работодатель:

4.1. Согласовывает с профкомом и осуществляет мероприятия по обеспечению занятости работников.

4.2. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работников осуществляет, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;

- профессиональное обучение (профессиональная подготовка, переподготовка), повышение квалификации кадров.

4.3. Предупреждает работника о его предстоящем увольнении не менее, чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает другую работу в учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

4.4. Содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за 2 месяца, и в полном объеме предоставляет службе занятости и профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях и работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

4.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляет соответственно право трудоустройства в учреждении в случае создания в них новых рабочих мест.

4.6. При сокращении штата работников не допускать увольнение:

- двух работников из одной семьи;

- одиноких матерей, имеющих на иждивении детей до 8 лет;

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приобретенных направлений сотрудничества.

5.2. Работодатель:

- разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников;
- организовывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия;
- оплачивает прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работниками.

5.3. Профсоюзный комитет обязан:

- установить постоянный общественный контроль за состоянием охраны здоровья и безопасности труда, соблюдением законодательства о режиме труда и отдыха, труде женщин и всех категорий работников, пользующихся повышенной социальной защищенностью.
- периодически, раз в квартал, на заседаниях профкома с участием работодателя рассматривать состояние условий и безопасности труда, охраны здоровья, добиваться улучшения санитарно-бытовых условий и устранения выявленных нарушений.

5.4. Постановления профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.5. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профком составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

6. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

6.1. Работодатель не препятствует вступлению в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

6.2. Бухгалтерия психоневрологического интерната ежемесячно производят удержание в размере 1% от начисленной заработной платы и безналичное перечисление на счета

первичных профорганизаций (профкомов) членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы работникам.

6.3. Работодатель предоставляет время для членов профсоюзных комитетов, не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах других работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе пленумов, конференций Рескома профсоюза и иных проводимых ими мероприятий.

6.4. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

6.5. В целях повышения благосостояния и жизненного уровня работников, улучшения организации деятельности и условий труда, снижения остроты социальных конфликтов и разрешения их путем сочетания государственного и договорного регулирования, работодатель не предпринимает мер, ограничивающих права и возможности деятельности профсоюза, всемирно содействует осуществлению их прав, предусмотренных статьями 11-23 Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.6. Работодатель должен предоставлять в Республиканский комитет профсоюза в соответствии с установленной статотчетностью необходимую информацию по вопросам социально-экономического развития трудового коллектива.

7. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

7.1. Защищать законные права и интересы членов профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Республики Мордовия, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением должностными лицами учреждения законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением социальных гарантий.

7.3. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.4. Предоставлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.5. Выделять средства для оказания материальной помощи членами профсоюза.

8. Заключительные положения

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора соответствующими органами по труду.

8.2. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на общем собрании работников.

8.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

8.4. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 16.04.2024г. и действует по 16.04.2027г.

ПОДПИСИ:

От работодателя:
Директор ГБСУСОНРМ «Потьминский психоневрологический интернат с детским отделением»

_____ **Макаров Д.А.**

«___»_____ **20____г.**

От работников:
Председатель профсоюза ГБСУ СОНРМ «Потьминский психоневрологический интернат с детским отделением»

_____ Шитова Н.Ф.

«___»_____20____г.

В данной пачке пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 11 (одиннадцать) листов

Директор Макаров Д.А.