

АВТОНОМНОЕ СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«КУНЧУРСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
626034, Тюменская область, Нижнетавдинский район, п.Кунчур,
ул. Молодежная, 16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017-2019 г.г.

Принят «20» января 2017 г.

От Работодателя:

Директор АСУСОН «Кунчурский
психоневрологический интернат»

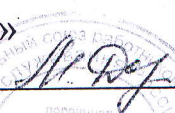

Е.В.Ахметов

«20» января 2017г.

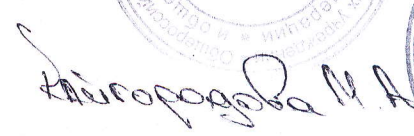
Принята «14.02.2017г.»

От работников:

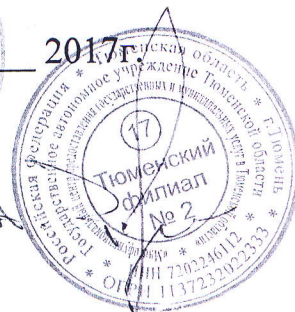
Председатель первичной профсоюзной
организации работников АСУСОН ТО
«Кунчурский психоневрологический
интернат»


М.В.Дорохова

«20» января 2017г.


Кайсородова М.А.

п. Кунчур



1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Кунчурский психоневрологический интернат», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Ахметова Евгения Владимировича и работники организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников АСУСОН ТО "Кунчурский психоневрологический интернат" Дороховой Марины Валерьевны.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном стационарном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Кунчурский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, кроме директора Учреждения. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами департамента социального развития Тюменской области и Учреждения, трудовым договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2. Рабочее время и время отдыха, условия труда

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

2.2. В Учреждении применяется следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- разделение рабочего дня на части.

Для работников, работающих по скользящему графику, а также в режиме неполной рабочей недели и с разделением рабочего дня на части предусмотрен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один год

2.3. В отношении отдельных работников Учреждения применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, также некоторым должностям может быть установлен ненормированный рабочий день.

2.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и (или) имеющих ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка по результатам специальной оценки условий труда.

2.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.6. Положения, регламентирующие вопросы рабочего времени, времени отдыха в Учреждении, конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1 к Коллективному договору*), графиках сменности, графиках отпусков, иных локальных нормативных актах и трудовых договорах, заключаемых с работниками, на основании действующего трудового законодательства.

3. Оплата труда

3.1. Труд работников Учреждения оплачивается в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты и стимулирования труда в автономных учреждениях отрасли «Социальная политика», на основании Положения об оплате и стимулирования труда в пределах Фонда оплаты труда.

3.2. Оплата труда в Учреждении складывается из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

3.3. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом оценки выполнения работниками Учреждения показателей эффективности деятельности. Перечень показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников Учреждения, переходящих на работу по «эффективному контракту» (*Приложение № 4 к Коллективному договору*).

3.4. Среднемесячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), составляет не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

3.5. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы директора Учреждения к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом департаментом социального развития Тюменской области.

3.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата по заявлению работника перечисляется за счет Работодателя на лицевой счет, открытый в ОАО «Запсибкомбанк». В кассах ОАО «Запсибкомбанк» работник может получить заработную плату в рублях и копейках, в банкоматах ОАО «Запсибкомбанк» работник может получить заработную плату с округлением до 100 рублей.

4. Гарантии деятельности общего собрания работников Учреждения.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением прав работников.

4.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения в следующих, а также иных случаях, установленных действующим трудовым законодательством:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 Трудового кодекса РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

5. Заключительные положения

5.1. Иные гарантии, дополнительные дни отдыха, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, помимо предусмотренных действующим трудовым законодательством, утвержденной отраслевой системой оплаты и стимулирования труда в автономных учреждениях отрасли «Социальная политика», иными локальными нормативными актами департамента, предоставляются работникам Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

5.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

5.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

5.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

5.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать реализации их прав.

5.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

5.9. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.