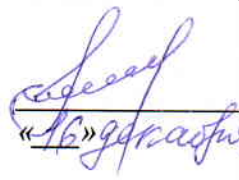


«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации



Т.Г. Литвинова
«16» декабря 2014г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ЦРДИ


«16» декабря 2014г.
Карпухина

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
Тосненского района Ленинградской области
«Центр реабилитации для детей-инвалидов»
на 2014-2016 год**

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«16» 12 2014 г. № 433-14

(Подпись) 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного учреждения Тосненского района Ленинградской области «Центр реабилитации для детей-инвалидов» и работники организации. Представителем работодателя является руководитель организации, в лице директора Центра Карпущина Л.Е., представителем работников является первичная профсоюзная организация (именуемая в дальнейшем профсоюзный орган) МБУ ЦРДИ, в лице заместителя председателя Литвиновой Т.Г.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. 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. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный орган полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.7. Профсоюзный орган обязуется содействовать эффективной работе организации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный (и определенный) срок.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

2.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи, с чем работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях предусмотренных законодательством.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно согласовывать с проф. органом не менее чем за два месяца, о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, полный список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы.

2.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии со ст. 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов являющихся основанием для принятия, данного решения.

2.5. Работодатель обязуется в случае сокращения численности или штата работников производить его за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- увольнения временных и сезонных работников, совместителей;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.6. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в законодательстве, имеют также:

- родители, имеющие 2-х и более детей младше 14 лет
- родители, имеющие детей-инвалидов
- одинокие матери, лица воспитывающие детей без матери
- работники, имеющие группу инвалидности
- работники, которым до выхода на пенсию осталось не более 2-х лет.

2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении, в связи с сокращением численности или штата, с момента уведомления по момент увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Стороны договорились, что при открытии новых рабочих мест преимущественное право на заключение трудового договора предоставляется ранее сокращенным работникам организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.3. Работающим на сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, утверждаемым работодателем.

3.4. Работающим по пятидневной рабочей неделе устанавливаются 2 выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

3.5. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается лишь в исключительных случаях и с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.8. Стороны договорились, что дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются в календарных днях в следующих случаях:

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям Работников:

- работающим инвалидам – 2 дня.

Суммирование двух и более дополнительных ежегодных отпусков не допускается.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск без сохранением заработной платы в соответствии ст. 128 ТК РФ

- Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (аттестация рабочих мест)

Все дополнительные отпуска, по желанию работника, могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.9. Для следующих категорий работников: заместитель директора, заведующая отделением реабилитации детей и подростков и заведующая отделением реабилитации детей-инвалидов, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, начальник хозяйственного отделения, сторож устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется отпуск: заместителю директора – 6 кал. дней, главному бухгалтеру – 6 кал. дней, бухгалтеру – 6 кал. дней, специалисту по кадрам – 6 кал. дней, сторожу – 3 кал. дня, заведующей отд. детей-инвалидов – 6 кал. дней, заведующей отд. детей и подростков – 6 кал. дней, начальнику хозяйственного отделения-6 кал. дней, на основании ст. 101 ТК РФ.

3.10. Стороны исходят из того, что очередность предоставления работникам отпусков устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и обязуются, ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждать и доводить до сведения работников согласованный график ежегодных отпусков.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата Работников Центра устанавливается в соответствии с областным законом от 08.06.2011 года № 32–ОЗ «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области», Постановления Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 г. № 173 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» и Постановления № 1755/1-па от 27.06.2011 г. «Об утверждении инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» с учетом изменений и дополнений, внесенных постановлениями администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 30.09.2011г. №2717-па, от 30.12.2011 №3958-па, от 17.05.2012 №1327-па, от 13.09.2012 № 2509-па, от 30.11.2012 № 3262-па, от 25.02.2013 № 289-па, от 04.10.2013 № 2048-па, от 30.10.2013 №2242-па, от 26.05.2014 № 860-па, от 29.08.2014 № 1860-па.

4.2. Стороны договорились, что работодатель утверждает Положения об оплате труда и о порядке использования средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным органом и председателем Комитета по социальной защите населения Тосненского района Ленинградской области

4.3. Минимальным размером заработной платы работников является совокупная величина оклада по оплате труда и межуровневых коэффициентов по должности.

4.4. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), согласно ст. 155 ТК РФ.

4.5. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются по соглашению сторон, согласно ст. 151 ТК, РФ.

4.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, согласно ст.ст. 282-288 ТК.

4.7. Работникам, за работу с опасными условиями труда и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере 15% к должностному окладу.

4.8. Доплата за работу в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере двойной части должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный, сотрудникам, могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

4.11. Стороны договорились, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, согласно ст.ст. 166-168 ТК РФ.

4.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц: «11» и «26» числа каждого месяца. За 2 дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с соответствующим выборным органом.

4.13. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на лицевой счет Работника в банке.

5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ)

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227-231 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза;

Работодатель обеспечивает все объекты Центра средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Центра вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Ежегодно приказом директора создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия, с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений Центра.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в день, который в рабочее время не включается и 15 минутный технический перерыв дважды в день.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

6.1. Работодатель предоставляет помещение для проведения собраний.

6.2. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

7.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия вносятся в текст договора по соглашению сторон и оформляются в письменной форме в виде текста изменений и (или) дополнений к настоящему коллективному договору.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

7.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

7.6. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

7.7. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, соответствующим органом по труду.

Директор

МБУ ЦРДИ

Мария Д.Е. Карпухина
«16» *сентября* 2014г.



Председатель первичной профсоюзной организации

Т.Г. Литвинова
«16» *сентября* 2014г.