

от Работников:

Председатель Профкома

ЛОГБУ «ЛО МРЦ»

Ю.Н. Транчукова

« 31 » марта 2021г.

от Работодателя:

Директор

ЛОГБУ «ЛО МРЦ»

И.В. Грищенко

« 31 » марта 2021г.



Коллективный договор

Ленинградское областное государственное
бюджетное учреждение
«Ленинградский областной многопрофильный реабилитационный
центр для детей-инвалидов»

на период с 01.04.2021 года
по 01.04.2024 года

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
« 6 » апреля 2021г.
рег. № 95-21
Грищенко

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель
Профсоюзного комитета

Директор
ЛОГБУ «ЛЮ МРЦ»

Ю.Н. Транчукова

И.В. Грищенко

«31 марта» 2021 года

«31 марта» 2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Ленинградском областном государственном бюджетном учреждении «Ленинградский областной многопрофильный центр для детей-инвалидов» (далее - ЛОГБУ «ЛЮ МРЦ») заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

1.2. Полномочными представителями сторон настоящего коллективного договора являются: Работодатель Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Ленинградский областной многопрофильный центр для детей-инвалидов» (далее - Учреждение), представляемый директором Грищенко Ириной Владимировной, именуемый далее «Работодатель»; Работники Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Ленинградский областной многопрофильный центр для детей-инвалидов» в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения, Транчуковой Юлии Николаевны уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

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

1.5. В течении срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении его срока действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложения заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Трудовые отношения между руководителем и организацией регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

При заключении (изменении, прекращении) трудового договора его стороны учитывают трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

2.3. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

2.4. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства и коллективного договора.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.6. Ликвидация Учреждения, его подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляется после предварительного уведомления в сроки, установленные законодательством. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор, по соглашению его сторон, могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.7. В целях защиты интересов работников в вопросах занятости работодатель разрабатывает систему мероприятий повышения профессиональной квалификации всех категорий работников, направляя сотрудников на курсы повышения квалификации согласно заявке на год.

2.8. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца предупредить работников о сокращении должностей и работников, предложить перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников

информацию о возможном массовом увольнении.

2.11. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.12. Локальные нормативные акты, касающиеся вопросов регулирования социально-трудовых отношений, разрабатываются с учетом мнения профсоюзной организации.

2.13. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

2.14. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.15. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профкома в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профорганизации – не менее 14 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3) или 4 (подкласс 3.4) степени или опасным условиям труда (4 класс) – не более 36 часов в неделю.

3.3. Накануне праздничного нерабочего дня продолжительность рабочего времени уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.4. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и

подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время. Ночной признается работа с 22-00 до 6-00 часов.

3.5. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, при этом сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

Все командировочные расходы возмещаются работодателем - расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства, иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

3.6. Продолжительность перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Стороны договорились, что работа, в выходные дни возможна лишь в случае и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 Трудового кодекса РФ)

3.9. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с федеральными законами РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ).

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления осуществляется в соответствии с графиком отпусков, который принимается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. В исключительных случаях по согласованию с руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другое удобное для работника время на основании его личного заявления.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ЛОГБУ «ЛО МРЦ» на основе Закона Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

4.2. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

4.3. Оплата труда работников по основной должности, работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Компенсационные выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.6. По результатам специальной оценки условий труда приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере для медицинских работников – 40% от должностного оклада, для остальных работников – 20% от должностного оклада, рассчитанного за час работы.

4.8. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.9. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются пунктом 5 Положения об оплате труда работников ЛОГБУ «ЛО МРЦ».

4.10. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие и выполнение особо важных работ и мероприятий.

4.11. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи определяется пунктом 6 Положения об оплате труда работников ЛОГБУ «ЛО МРЦ».

4.12. Работодатель обязуется своевременно индексировать заработную плату в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства Ленинградской области, Правительства Российской Федерации.

4.13. Выплата заработной платы Работникам производится каждые полмесяца 7 и 22 числа в денежной форме и перечисляется через банк на банковскую карту.

4.14. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.15. Ответственность за несвоевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет Работодатель.

4.16. Работодатель обязуется извещать работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

5.2. В целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и

охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда в учреждении создана комиссия по охране труда.

5.3. Работодатель обязуется всемерно содействовать усилению общественного контроля за состоянием охраны труда, осуществлению деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

5.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

5.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 Трудового кодекса РФ).

5.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Для расследования несчастного случая Работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной

организации или иного представительного органа работников, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда. Комиссию возглавляет Работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных законодательством - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются Работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве (ст. 212, 227 - 231 Трудового кодекса РФ).

5.8. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень вины пострадавшего работника устанавливается комиссией по расследованию в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. При определении степени вины пострадавшего рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. (ст. 14 № 125 - ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.9. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представителей профессионального союза в целях осуществления ими контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.1.2. В установленный срок представлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.1996г. № 27 - ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.1.3. Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в Учреждении, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда для включения в их индивидуальный счет.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.3. 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 досрочно расторгнут настоящий.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

7.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.5. 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.

7.6. В целях контроля за исполнением принятых сторонами обязательств в 10-дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом и со стороны Профсоюза ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий коллективного договора.

7.7. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора.

7.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

За невыполнение обязательств, принятых Профсоюзом, виновные в том члены Профсоюза несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

7.10. Комиссия по трудовым спорам, действующая в учреждении, рассматривает индивидуальные трудовые споры, не урегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок рассмотрения.

7.11. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

7.12. 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.