

Государственное унитарное предприятие
Челябинской области
Пансионат с лечением «Карагайский Бор»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного унитарного предприятия
Челябинской области
Пансионат с лечением «Карагайский Бор»

Утвержден общим собранием работников
ГУП ЧО Пансионат с лечением
«Карагайский Бор»
09 февраля 2017 г.

п.Карагайский
2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Государственное унитарное предприятие Челябинской области Пансионат с лечением «Карагайский Бор» в лице директора, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель»
- работники ГУП Челябинской области Пансионат с лечением «Карагайский Бор», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» в лице председателя профсоюзного комитета, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.3. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор».

1.4. Лица, представляющие работодателя, либо, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на работников ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор».

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года, и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры по внесению изменений и

дополнений должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения одной из сторон уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и надлежащим образом оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в настоящий коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств.

2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.

2.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.7. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ,

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

3.1. Работодатель:

- по запросу профсоюзного комитета ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» предоставляет информацию по социальным и трудовым вопросам;

- своевременно рассматривает представления и информацию профсоюзных органов о выявленных нарушениях, принимает меры по их устранению и привлечению к ответственности виновных лиц;

- своевременно производит оплату труда работникам.

3.2. Профсоюзный комитет:

- проводит работу в трудовых коллективах по укреплению дисциплины труда;

- обращается по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту их трудовых прав;

- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных лагерях и т.д.;

- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;

- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными актами, действующими в ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор».

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работником, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых мест.

4.4. Стороны согласились, что при временном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);
- предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;
- временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- расторжение трудового договора по соглашению сторон.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых отношений с работником работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4.6. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы.

4.7. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с локальными нормативными актами.

4.8. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. Всем работникам ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский бор» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

4.10. График предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается по согласованию с профсоюзным органом, с чередованием отпусков по временам года с учетом необходимости обеспечения нормального хода работ и равномерным нахождением работников на производстве по месяцам. По желанию работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией дней отпуска беременным и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на вредном производстве.

4.11. По желанию работника работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.12. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи со свадьбой самого работника до 6 (шести) календарных дней, в связи со свадьбой детей до 3 (трех) календарных дней, в других случаях – по договоренности между работником и работодателем.

4.13. В случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 (пяти) календарных дней. При этом, по письменному

соглашению между работником и работодателем, за часть отпуска, не превышающую 3(трех) календарных дней, заработная плата может быть сохранена.

4.14. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством РФ предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью установленной Правилами трудового внутреннего распорядка предприятия и в рамках действующего законодательства РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязан осуществлять работу, направленную на повышение доходов работников предприятия, усиления их гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учета личного вклада работника.

5.2. Устанавливать систему оплаты труда, самостоятельно разрабатывая Положения по оплате труда различных категорий работников, Положения о премировании с учетом мнения профкома (или по согласованию с профкомом), Положения о платных услугах.

5.3. Условия оплаты труда, определенные локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры окладов по должностям (профессиям) устанавливаются работодателем.

5.5. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графика: аванс - 23 (двадцать третьего) числа текущего месяца, заработная плата – 8 (восьмого) числа месяца, следующего за отчетным.

5.6. Оплата труда производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников», утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

5.7. Работодатель обязуется производить доплату за непрерывный стаж работы в ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» в соответствии с «Положением об оплате труда работников», утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

5.8. Осуществлять выплату заработной платы, в том числе за время отпуска, через кассу либо, по письменному заявлению работника, путем перечисления на лицевые счета в банк.

5.9. Осуществлять свою деятельность в вопросах обеспечения уровня реального содержания заработной платы в зависимости от финансового состояния ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор».

5.10. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя – в размере 2/3 средней заработной платы работников;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере 2/3 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.11. Исчисление среднего заработка производить, исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.

5.12. Применять в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей различные премиальные системы и выплачивать премии в соответствии с утвержденным работодателем Положением о премировании.

5.13. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном, а последующие часы – в двойном размере. Компенсировать сверхурочную работу по желанию работника представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Выдавать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает, утверждает и выполняет организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда, выполняет ремонт санитарно-бытовых, служебных и других помещений и т.п.

6.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу.

6.4.2. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах или работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе, связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов) а также работающим в условиях повышенной опасности, проводить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном Правительством РФ.

6.4.4. Работодатель обязуется обеспечивать работников в соответствии с действующим законодательством РФ и фактическими условиями труда специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и смывающими средствами. Производить выдачу молока на вредных производствах и работах.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Обязательное социальное страхование и предоставление медицинских и оздоровительных услуг работникам.

Стороны договорились:

7.1.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование.

7.1.2. Производить выплаты пособий за счет средств социального страхования своевременно и в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспособности.

7.1.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, травматизма, в связи с чем, работодатель раз в год берет на себя 50% оплаты за медицинские и оздоровительные услуги, оказываемые в пансионате для работников и пенсионеров, ушедших на заслуженный отдых из ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор».

7.1.4. Профсоюзный комитет с целью обеспечения доступности оказывает за счет средств профсоюзного бюджета материальную помощь работникам ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» на оздоровление.

7.2. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей;

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя структурного подразделения переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины.

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до предоставления отпуска по беременности и родам или после него, ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы, либо отпуск без сохранения заработной платы.

7.2.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые и в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового Кодекса РФ только в случае поступления и обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

7.3. Организация культурной и спортивно-оздоровительной работы

Стороны договорились проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров за счет средств ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

7.4. Социальная защита инвалидов труда и профзаболевания, семей, потерявших кормильца по вине работодателя.

7.4.1. Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в ФСС в кратчайшие сроки;
- своевременное перечисление средств ФСС по утвержденному тарифу в соответствии с действующим законом РФ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- в полном объеме профилактические мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и планом финансирования, согласованным с ФСС.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

8.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

8.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

8.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом № 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

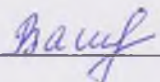
- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» и оборудованных помещений для проведения собраний;
 - оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов ГУП ЧО Пансионат с лечением «Карагайский Бор» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, оргтехника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание оргтехники, транспорт и его обслуживание, печатная продукция, необходимая для работы профсоюзных органов;
 - предоставление руководителю профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, а также уполномоченным от профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам, времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной профсоюзной учебы (до 5 дней), для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний, профсоюзных комитетов. Оплата за весь период освобождения не уменьшается;
 - предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
 - функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов (при наличии письменных заявлений работников). Перечисление профсоюзных взносов производится ежемесячно из заработной платы членов профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Заявление работника на удержание профсоюзных взносов сохраняет силу при смене работодателя.
- 8.4. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора.
- 8.5. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Директор ГУП ЧО Пансионат
с лечением «Карагайский Бор»

Председатель профсоюзного
комитета ГУП ЧО Пансионат
с лечением «Карагайский Бор»



А.В.Старков

 Н.В.Вавилова

Администрация
Верхнеуральского муниципального района
Юридический отдел
10.02.2017.
Согласован _____

регистрационный
номер N 1

Проинформировано, пронумеровано
8 листов



Директор ГУП ЧО Пансионат с лечением
«Карагайский Бор»

А.В. Старков

09.02.2017г.

