

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ОБУССОКО
«Ольшанский психоневрологический
интернат»
на 2021-2024 г.г.**

**Принят на общем собрании
работников
ОБУССОКО «Ольшанский интернат»**

« 13 » мая 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном учреждении стационарного социального обслуживания «Ольшанский психоневрологический интернат» (далее - ОБУССОКО «Ольшанский интернат»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора Ситникова Олега Николаевича. Работодатель – юридическое лицо организации, вступившее в трудовые отношения с работником.
- Работники учреждения. Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором работника (ст. 15,20 ТК РФ) в лице председателя Совета трудового коллектива Белозеровой Ольги Николаевны.

1.3. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства 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, определенных сторонами.

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель, представительный орган работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения на принципах:

- сотрудничества, уважения, достижения компромиссных решений;

- соблюдения законодательства и настоящего договора;
- соблюдения равноправия и правомочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности и реальности обеспечения принимаемых обязательств.

Стороны принимают взаимные права и обязанности друг перед другом, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяются на организацию в установленном законном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (статьи 22 и 136 ТК РФ);
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам при осуществлении самозащиты

трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а так же средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих законодательных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- осуществлять обработку персональных данных работников и гарантии их защиты в соответствии с требованиями законодательства (статья 86 ТК РФ);

- проводить информационную и разъяснительную работу о необходимости соблюдения Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

- соблюдать Антикоррупционное законодательство Российской Федерации, действовать в рамках антикоррупционной политики Учреждения, определяющей ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Учреждения.

1.6.2. Совет трудового коллектива, как представитель трудового коллектива, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышению уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать исполнение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые трудовым коллективом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать локальные нормативные акты Учреждения, в том числе:

- Коллективный договор,
- Устав Учреждения,
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения,
- Правила и инструкции по охране труда,
- Правила пожарной безопасности, правила эвакуации и действия персонала в случае пожара,

Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения,

- Антикоррупционную политику Учреждения,
- Программы обучения (инструктирования) сотрудников Учреждения по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов Учреждения,

- Технологии обслуживания маломобильных групп населения,
- Положение о защите персональных данных,
- Положение о порядке проведения аттестации работников Учреждения,

и иные локальные нормативные акты, действующие в Учреждении;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда,
- способствовать повышению эффективности производства, росту

производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Сторонами согласован Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представительного органа работников:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- положение об оплате труда работников(Приложение №2);
- положение о материальном поощрении работников областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания «Ольшанский психоневрологический интернат»(Приложение №3) ;
- перечень должностей работников областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания «Ольшанский психоневрологический интернат» на предоставление дней отпуска (Приложение № 4);
- Нормы выдачи бесплатных СИЗ и санитарной одежды (Приложение №5) - Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на

бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств» (Приложение №6) -соглашение

по охране труда (Приложение № 7);

-класс условий труда по специальной оценки работников(Приложение № 8);

-кодекс этики и профессионального поведения работников (Приложение №9);

антикоррупционная политика учреждения;

1.8. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьёй 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.9. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- получение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда, достоверной информации об условиях труда на рабочем месте, оборудования, технических средств и материалов, необходимых для исполнения трудовых обязанностей;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, обеспечение защиты своих персональных данных, свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, а также все права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (статья 89 ТК РФ);

- Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

1.10. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

- принимать в соответствии с законодательством Российской Федерации нормативные правовые акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- с целью проверки знаний, проводить аттестацию сотрудников согласно «положению об аттестации»;

- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

- Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки и меры поощрения.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником может быть заключен как на неопределенный срок, так и срок, определенный обстоятельствами.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки для медицинского персонала, работников пищеблока, работников по обслуживании бани, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, статья 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) (ст.68 Трудового кодекса РФ). обязан ознакомить его под роспись со следующими локальными нормативными актами:

2.7.1 Коллективным договором,

2.7.2 Уставом Учреждения,

2.7.3 Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения,

2.7.4 Положением об оплате труда работников Учреждения,

2.7.5 Результатами специальной оценки условий труда,

2.7.6 Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения,

2.7.7 Антикоррупционной политикой Учреждения,

2.7.8 Программой обучения (инструктирования) сотрудников Учреждения по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов Учреждения,

2.7.9.Технологией обслуживания маломобильных групп населения,

2.7.10 Положением о защите персональных данных,

2.7.11 Правилами и инструкциями по охране труда,

2.7.12 Правилами пожарной безопасности, правилами эвакуации и действиями персонала в случае пожара,

2.7.13 Положением о порядке проведения аттестации работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. 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. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях предусмотренных статьёй 72 ТК РФ.

2.9. В условия трудового договора включается испытание с целью проверки соответствия работника получаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей не более шести месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.10. Каждому вновь принятому работнику , устанавливается адаптационный период сроком не свыше одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.11. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя по соглашению сторон заключается дополнительное соглашения. Такое соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составляется и оформляется в том же порядке, что и трудовой договор (статьи 72, 73 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как еще работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности, при условии выделения финансовых средств по данной статье.

3.1 В целях эффективной работы учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива:

3.1.1 Ежегодно разрабатывает план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников.

3.1.2 Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3 Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4 Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.1.5 Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.1.6 Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю Учреждения, по направлению Учреждения.

В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления.

3.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2 Повышать квалификацию медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4 Заключать с работником договор о работе после обучения за счет средств работодателя на срок не более 5 лет.

3.4. Работник обязуется:

3.4.1 Заключать с работодателем трудовой договор или соглашение об обучении за счет средств работодателя на срок не менее 5 лет.

3.4.2 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (оплату за обучение, среднюю заработную плату по основному месту работы, выплаченную ему за период прохождения обучения, командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), исчисленные пропорционально фактически отработанному после окончания обучения времени (статья 249 ТК РФ).

3.5. Стороны договорились, что Работодатель создает все необходимые условия для профессионального роста работников.

Работодатель организует на предприятии:

- обучение оказанию первой медицинской помощи;
- прохождение санитарного минимума, чтобы каждый, в т.ч. вновь поступивший работник, имел возможность освоить профессию, а также вторую смежную профессию, повысить квалификацию по своей специальности;
- предварительный, первичный, плановый, целевой и внеплановый инструктажи и обучение правилам охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, правилам эвакуации во время пожара, правилам работы с электрическими приборами.

4. Занятость, высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работника и будет принимать все меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых прав.

4.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются

Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.3. 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 Совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

4.4 Работодатель обязуется:

4.4.1 Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сохраняемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4.2 При необходимости сокращения рабочих мест, работодатель организует перепрофилирование работников с их согласия по тем профессиям, по которым имеются предполагаемые вакансии.

4.4.3 Все вопросы, связанные с реорганизацией, ликвидацией учреждения рассматривать с участием трудового коллектива;

4.4.4 Принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перевода на неполный рабочий день, предоставления работникам отпусков без оплаты.

4.4.5 Каждый случай увольнения или сокращения работника рассматривать в строгом соответствии с действующим законодательством.

4.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том в целом по организации не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности, тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

4.7. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.9 Стороны договорились, что:

4.9.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

4.10 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.11. При расширении учреждения обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в ней.

4.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двух месячного среднего заработка.

4.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере установленном законодательством.

4.14. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время, не более 4-х часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.16 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению, что:

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), графиками сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1 Предоставление дней отдыха, продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. В случае изменения утвержденного федеральным законодательством Перечня нерабочих праздничных дней будет применяться статья 112 ТК РФ в последней редакции.

5.2 Время перерыва для отдыха и питания (не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ)), устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход

за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.5 В нерабочие и выходные праздничные дни допускаются работы:

- приостановка которых невозможна по производственно-техническим причинам (непрерывно действующее учреждение);

- вызываемые необходимостью обслуживания получателей социальных услуг:

- неотложные ремонтные работы, для предотвращения производственной аварии;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения;

— связанные с необходимостью подготовки и предоставления отчетности по финансово-хозяйственной деятельности Учреждения

— дежурства в праздничные дни.

5.6 Перечень должностей работников, которые могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- Директор
- Заместитель директора
- Главный бухгалтер
- экономист
- бухгалтер всех категорий
- специалист по кадрам
- специалист по охране труда

- специалист по социальной работе
- заведующая отделением «Милосердие»
- Фельдшер
- Старшая медицинская сестра
- Водитель
- Библиотекарь
- Сестра-хозяйка
- Заведующий хозяйством
- Заведующий складами
- Рабочий по обслуживанию бани
- Санитарка-ванщица
- Электрик
- Сан.техник
- Подсобный рабочий
- инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий
- шеф-повар

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ.

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

5.7 В связи с условиями работы некоторым категориям работников, (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена.

Для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

Перечень должностей работников, (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) с суммированным учетом рабочего времени за календарный год определен в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения .

Ответственность за ведение суммированного учета рабочего времени некоторым категориям работников, (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) возлагается на руководителей подразделений.

5.8 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60 ТК РФ).

5.10.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же

профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60 ТК РФ).

5.11 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года по согласованию с Советом трудового коллектива.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 14 дней до его начала.

Продление, перенос, разделение отпуска и отзыв из него производится по согласованию работника и работодателя в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, если это необходимо по производственным нуждам.

Неиспользованные дни отпуска должны быть предоставлены работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной

компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинами работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом).

,

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12.1 Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.12.2 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения в соответствии с перечнем должностей работников областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания «Ольшанский психоневрологический интернат»

5.12.3 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.12.4 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий год работы.

5.12.5 Согласно статье 125 ТК РФ, по соглашению между работником и

работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Инициативу по разделению отпуска на части могут проявить как работник, так и работодатель.

Работник может проявить инициативу, как до утверждения графика отпусков, так и в последующем. Инициатива заключается в предоставлении работодателю соответствующего заявления.

Если инициативу предоставления отпуска по частям проявляет работодатель, работник пишет согласие на деление отпуска на части.

5.13 Работодатель обязуется:

5.13.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также за работу в условиях ненормированного рабочего дня в соответствии со статьи 117 и 119 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям)военнослужащих,сотрудников органов внутренних дел,федеральной противопожарной службы,органов за оборотом наркотических средств и психотропных веществ,таможенных органов,сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы,погибших или умерших вследствие ранения,контузии или увечья,полученных при исполнении обязанностей военной службы(службы),либо вследствие заболевания,связанного с прохождением

военной службы(службы)-до 14 календарных дней в году;
-работающим инвалидам -до 60 календарных дней в году;
-работникам в случаях рождения ребенка,регистрации брака,смерти близких родственников- до пяти календарных дней;

В других случаях,предусмотренные Кодексом,и иными федеральными законами .

5.14 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении (статья 122 ТК РФ). При этом отпуск (ежегодный и дополнительный) предоставляется пропорционально отработанному времени.

5.15 Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.16 Всем работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых. Для работников с пятидневной рабочей неделей - выходными днями является суббота и воскресенье.

Порядок предоставления выходных дней работникам Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором (статьей 111 ТК РФ).

5.17 Для сотрудников с пятидневной рабочей неделей продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.18 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные дни недели, однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена.

При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни предоставляются работникам согласно графику сменности, утверждаемого руководителем учреждения.

5.20 Для работников, приостановка работы которых в выходные дни

невозможна по производственно-техническим причинам и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели, согласно графику сменности.

5.21 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится в соответствии с законодательными актами.

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны исходят из того, что оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.1. Основными положениями, на которых основывается система оплаты труда в Учреждении, являются:

- вознаграждение работников за труд в размерах, объективно отражающих их личный вклад в зависимости от квалификации, сложности, условий выполняемой работы, и учитывающих конечные результаты труда, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечение гарантированного законом минимального размера оплаты труда.

6.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного в установленном законом порядке.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится

пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4 Основанием для выплаты заработной платы является табель учёта рабочего времени. Ответственность за ведение табеля учета рабочего времени возлагается приказом директора учреждения на должностное лицо.

6.5 В области оплаты труда стороны договорились:

6.5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.6 Система оплаты и стимулирования труда конкретного работника, включая размер оклада, надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяются в трудовом договоре на основании штатного расписания и Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.8. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 19 числа текущего периода, за вторую половину 4 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня. Такое правило предусмотрено частью 8 статьи 136 ТК РФ.

6.8.1 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.8.2 Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы

у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 ТК РФ).

6.8.3 По согласованию с руководителем учреждения, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

6.8.4 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5) Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.9 Учреждение, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

6.10 Премирование работников учреждения и оказание материальной помощи производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.11 Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы производится руководителем Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.12 Для проведения работы по составлению штатного расписания Учреждения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, специалиста по кадрам, представителя работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составления тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

6.13 Работникам, занятым на работе в ночное время, производится доплата в размере 50 процентов оклада за каждый час работы в ночное время в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.14 Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 ключевой ставки.

6.15 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.16 В области нормирования труда стороны договорились:

Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающий рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные, специальной оценки условий труда:

6.16.3 Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

6.16.4 Введение, замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени, обслуживания и численности) производятся приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники оповещаются письменно не позднее, чем за два месяца.

6.17. Гарантии и компенсации.

6.17.1 Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется на основании Постановления Администрации Курской области от 08.06.2015г №352 -па «О возмещении расходов, связанными со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Курской области, и работникам областных государственных учреждений, подведомственным государственным органам Курской области»

6.17.2 Гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, а также совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, определены в разделе 3 «Занятость, высвобождение работников и содействие их трудоустройству» настоящего Договора.

6.17.3. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника должна быть выплачена ему за все неиспользованные ко дню увольнения дни отпуска, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким причинам прекращается трудовой договор.

6.17.4 В соответствии с подпунктом 20 пункта 1 статьи 27 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на досрочное (льготное) назначение трудовой пенсии лицам, осуществляющим лечебную деятельность имеют сотрудники, занимающие следующие должности:

- Врач-психиатр
- средний медицинский персонал
- Санитарка -палатная
- Санитарка-ванщица

7. Охрана труда и здоровья

Стороны пришли к соглашению, что вопросы безопасности труда,

соблюдения санитарных норм, гигиены и улучшения производственной среды являются приоритетными перед другими вопросами деятельности Учреждения.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением стороны заключили соглашение по охране труда.

7.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.1.2 Для реализации этого права определить организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.1.4 Обеспечивать работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (статья 221 ТК РФ).

Средства индивидуальной защиты, которые выдаются работникам, должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда.

Выдача средств индивидуальной защиты регистрируется в личных карточках учета выдачи средств индивидуальной защиты, ответственным

должностным лицом, назначенным приказом директора

Сроки использования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки использования теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время её хранения в тёплое время года. Порядок обеспечения работников СИЗ в Учреждении регламентируется Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н (в ред. от 12.01.2015 г.) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

В целях лучшей организации обеспечения работников средствами индивидуальной защиты утверждены нормы выдачи бесплатных СИЗ и санитарной одежды.

7.1.5 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.7 Сохранять место работы и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также по иным медицинским показаниям производить транспортом Учреждения либо за счет

Учреждения.

7.1.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.11 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

Инструкции по охране труда разрабатываются работодателем на основе типовых инструкций и правил по охране труда, требований безопасности с учетом конкретных условий производства применительно к профессии работника или виду выполняемой работы.

7.1.12 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.13 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг (статья 226 ТК РФ)).

7.1.14 Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.15 Создать в Учреждении комиссию по охране труда, действующую на паритетных началах в количестве 5 человек. Работодатель и члены Совета трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, в том числе:

- осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссии по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;

- предъявляют обязательные к выполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

- проводит изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, а также смывающими и обезвреживающими средствами (статья 370 ТК РФ).

7.1.16 Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.17 Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения. Работодатель на основании специальной оценки условий труда определяет перечень работ, для которых обязательны периодические медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования работников.

7.1.18 Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. Все подразделения обеспечены аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.1.19 Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов и т.д.

7.1.20 Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и обращения с отходами производства со стажировкой на

рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.21 Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда.

7.2 Обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда возлагаются на руководителя Учреждения.

Руководитель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых при работах материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, других средств индивидуальной защиты (перчатки, маски), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи, инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, экологической безопасности, безопасности при работе с химическими препаратами, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и

проверку знаний требований охраны труда; -
организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда с обязательным информированием работников о результатах специальной оценки условий труда;

- недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях по охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными 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 требованиям охраны труда;

- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей

жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

- бережно относиться к выданным ему СИЗ.

7.4 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками осуществляющими государственную экспертизу условий труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю по вопросам охраны труда;

- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;

- периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в

соответствии с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест;

-компенсации, установленные законом, если он занят на работах с вредными условиями труда.

-освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления (статья 185.1 ТК РФ)

7.5 Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Внеплановая специальная оценка условий труда может проводиться в следующих случаях:

-ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

-получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;

-изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

-изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

-изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

-произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных

производственных факторов;

-наличие мотивированных предложений представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев.

Порядок и проведения сроков специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются члены Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

7.6 Работодатель имеет право, с учетом мнения Совета трудового коллектива 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.

7.7 Работники Учреждения не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий труда.

Ознакомление работников с требованиями охраны труда является обязанностью работодателя.

Постоянный контроль над соблюдением работниками требований по охране труда возложен на руководителя учреждения.

8. Материальная ответственность сторон.

8.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, несут материальную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях – договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность

Работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед Работодателем – выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (статья 242 ТК РФ).

8.3 В соответствии с трудовым законодательством работодатель несет материальную ответственность (глава 38 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров;
- других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

8.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (статья 236 ТК РФ).

8.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (статья 237 ТК РФ).

8.6. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (статья 238 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение Наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего заработка (статья 241 ТК РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (статья 248 ТК РФ).

8.7. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных привлекаются в том числе к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (статья 90 ТК РФ).

8.8. Все разногласия по вопросам возмещения ущерба сторонами определяются в судебном порядке.

9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

9.1 Работодатель обязуется выплачивать ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, согласно Федерального закона РФ от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

9.2 В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

9.3 Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника с указанием причин обращения за материальной помощью и приложением подтверждающих документов.

9.4 Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель с согласованием Совета трудового коллектива Учреждения.

10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение.

10.1 Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками (их полномочными представителями) и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель и Совет трудового коллектива решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

10.2 Работодатель обязуется:

10.2.1 В недельный срок с момента получения требования Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.2. Не применять к работникам, выдвигавшим требования в случаях, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения индивидуального трудового договора, меры дисциплинарной и иной ответственности.

10.3 В случае возникновения индивидуального трудового спора, т.е. разногласий между работником и работодателем по условиям трудового договора, работодатель признает право Совета трудового коллектива представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

10.4. В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров работодатель учреждения может создать комиссию по трудовым спорам, состав и полномочия которой регулируются законодательством в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

10.5 Работники обязуются:

10.5.1 Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

10.5.2 Использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11. Контроль над выполнением и ответственность сторон за невыполнение обязательств коллективного договора

11.1 Стороны договорились о том, что:

- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

- Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- В установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке ежегодно информируют работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими коллективный договор. При проведении указанного контроля представители сторон обязуются предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.5. Контроль над выполнением коллективного договора каждая из сторон организует самостоятельно.

11.6. Трудовой коллектив обязуется не вмешиваться в распорядительно хозяйственную деятельность администрации при условии строгого выполнения обязательств коллективного договора, а также не призывать к необоснованному пересмотру коллективного договора в целом либо отдельных его положений.

12. Заключительные положения

12.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

12.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен

быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

12.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

12.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.9 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на основе доверия и взаимопонимания.

12.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для его

заклучения.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в содержание коллективного договора существенные изменения, Работодатель, Совет трудового коллектива обязуются за неделю провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

12.12 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

12.13. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду Курской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.13 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

12.14 Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет и только один раз.