

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации



М.Ю. Абзалова

«22» ноября 2018

Утверждаю

Директор

КГБСУСО «Павловский
«психоневрологический
интернат»

К.В. Антропов



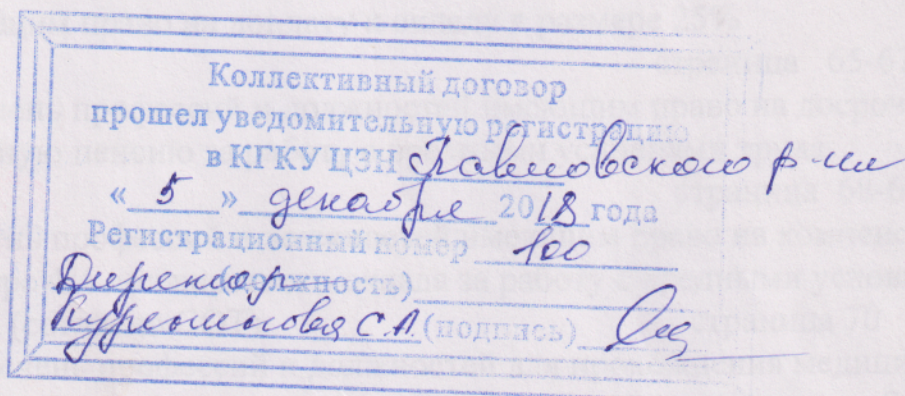
«22» ноября 2018

Коллективный договор

краевого государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания

«Павловский психоневрологический интернат»

на 2018- 2021.



с. Павловск

Павловский район

2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	страница 4-7
2. Обязательства представительного органа работников (профсоюзного комитета)	страница 7-9
3. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза	страница 9-13
4. Трудовые отношения	страница 13-14
5. Рабочее время	страница 14-16
6. Время отдыха	страница 16-17
7. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников	страница 17-19
8. Оплата труда	страница 19-20
9. Развитие профессионализма работников	страница 20-21
10. Условия работы, охрана труда и безопасность	страница 21-23
11. Социальные льготы и гарантии	страница 23-26
12. Разрешение трудовых споров	страница 26
13. Контроль за выполнением коллективного договора	страница 26-27
14. Заключительные положения	страница 27-28

Приложения.....

1. Правила внутреннего трудового распорядка	страница 29-39
2. Положения о системе управления охраной труда в КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат»	страница 40-64
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда имеющим право на доплату к окладу в размере 25%	страница 65-67
4. Перечень профессий и должностей имеющим право на досрочную льготную пенсию за работу с вредными условиями труда	страница 68-69
5. Перечень профессий и должностей имеющим право на компенсацию в размере 4% должностного оклада за работу с вредными условиями труда (согласно СОТ)	страница 70
6. Перечень профессий и должностей для прохождения медицинского осмотра	страница 71-73
7. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска	страница 74-76
8. Перечень профессий и должностей имеющим право на дополнительный отпуск с вредными условиями труда	страница 77-78
9. Перечень профессий и должностей которым необходимы средства индивидуальной защиты.	страница 79-80

11. Перечень профессий и должностей для работающих с учетом суммированного рабочего времени страница 81

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания (КГБСУСО) «Павловский психоневрологический интернат» (сокращённое наименование - КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Абзаловой Марины Юрьевны;

- работодатель КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» директора Антропова Константина Владимировича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат», профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления

денежных средств, в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат», в том числе и при расторжения трудового договора с руководителем КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» .

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат».

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и действует в течение 3 календарных лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с выборным профсоюзным органом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, по результатам специальной оценки труда;

3) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам специальной оценки труда

4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, согласно статьи 119 ТК РФ;

5) Перечень профессий и должностей для прохождения медицинского осмотра, согласно статьи 213 ТК РФ;

6) Перечень профессий и должностей, имеющих право на доплату к окладу в размере 25% за вредные условия труда, согласно статьи 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки труда:

7) Перечень профессий и должностей, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, согласно специальной оценки труда;

8) Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную льготную пенсию по списку № 2 за работу с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки труда;

6) Перечень профессий и должностей, дающих право на компенсацию работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки труда в размере 4%

7). Положение о системе управления охраной труда в КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат».

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком

- учет мотивированного мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ (ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА)

Обязательства работодателя

2.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

Представительный орган работников, профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе организации.

Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст.53 ТК РФ).

2.2.Работодатель признает право профессиональных союзов на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (статья 370 ТК РФ).

2.3.Работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 371, ст.372, ст.373 ТК РФ).

Обязательства профсоюза

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

2.9. Принимать участие в проведении аттестации работников учреждения.

2.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

III. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

- 3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 3.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 3.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п. 10 ст. 81, п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 3.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

Удержанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

3.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

3.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

3.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

3.10. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
 - согласования, представляющего собой принятие решения руководителем КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.
- В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

3.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- изменение определенных условий трудового договора.

3.12 С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин от четырех часов и более в течение рабочего дня (смены);

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка;

3.13 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

3.14 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

-временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72. ТК РФ.

3.15 По согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

4.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

4.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

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

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время

6.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю).

Для работников занятых на работах с вредными условиями труда, не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

При работе в выходной и нерабочий праздничный день, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Для утвержденного перечня работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем,

чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетным периодом является один год.

По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени

Время отдыха

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, по результатам специальной оценке труда.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.5. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

6.6. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить

работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности работы, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2. При сокращении численности работников (п.2.ст. 81 ТК РФ):

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить работу по совместительству;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
- работником, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, перечисленным в ст.2 Закона Алтайского края «О квотировании мест для лиц особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы »;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста, (за 2 года до ухода на пенсию);

7.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по п.1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

7.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы.

7.5. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;

- досрочного расторжения трудового договора, до достижения пенсионного возраста до оформления пенсии, но не менее, чем за 2 года до установленного законодательством срока.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Администрация КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат» обязана при оплате труда руководствоваться Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Павловский психоневрологический интернат», утвержденным общим собранием трудового коллектива № б/н от 01.11.2017г. и положением о выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Павловский психоневрологический интернат», утвержденным общим собранием трудового коллектива № б/н от 01.11.2017г.

8.2. Осуществлять доплату до МРОТ с учетом районного коэффициента работникам при условии отработки ими нормы часов на 1 ставку. В случаях отработки меньше нормы часов производится оплата пропорционально отработанному времени от МРОТ.

8.3. Производить тарификацию работ согласно Положения единого тарифа - квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985г № 31/3-30.

8.4. Оклады, для оплаты труда заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих устанавливать с учетом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей и профессий и на основании Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Павловский психоневрологический интернат».

8.5. При замещении должностей, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнениями обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты за интенсивность к должностным окладам.

8.6. Работу в сверхурочное время, в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

8.7. За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра), производить доплату в размере 50% оклада) согласно статьи 154 ТК РФ.

8.8. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам КГБСУСО «Павловский психоневрологический интернат».

8.9. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: 7 и 22 числа, следующего за расчетным.

8.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно статьи 126 ТК РФ.

IX. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

9.1. В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется разработать системы (перечень профессий и специальностей, порядок, условия, сроки, формы) подготовки и переподготовки работников, периодичность повышения квалификации.

9.2. Проводить аттестацию сотрудников 1 раз в пять лет.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с нормами ТК РФ.

При условии производственной необходимости дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам при получении ими образования более высокого уровня впервые.

X. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ

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

10.1. Выделять на мероприятия связанные с охраной труда ежегодно сумму в размере 800 000 рублей.

10.2. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников в соответствии с перечнями контингентов, установленных Приказом 62н/49н Министерства труда и социальной защиты Алтайского края, Министерства здравоохранения Алтайского края

10.3. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам, согласно специальной оценки труда;
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спец. одежды, спец. обуви, дополнительно в зависимости от условий работ;
- выдачу работникам форменной одежды по перечню профессий и должностей;
- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

10.4. Предоставить работникам, занятым на работах во вредных условиях труда, следующие компенсации:

льготную пенсию по списку № 2 на основании итогов специальной оценки рабочих мест по условиям труда и в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованных с органами пенсионного фонда РФ;

- дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, по итогам специальной оценки труда;

- доплату за вредные условия труда к окладу по перечню профессий и должностей с учетом итогов специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

- спец. питание (молоко или другие равноценные продукты, либо замена денежной компенсацией в размере эквивалентном стоимости пищевых продуктов) ст.222 ТК РФ и с учетом итогов специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

10.5. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

10.6. Провести обучение по охране труда руководителей и специалистов в количестве 7 человек .

10.7. Разработать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

10.8. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

10.9. По каждому несчастному случаю на производстве для его

расследования администрация образует комиссию с участием представительного органа работников, а в случаях с тяжелым, смертельным исходом, и при групповом несчастном случае с участием представителя государственной инспекции труда (специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы).

Условия и охрана труда женщин

В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

10.10. Выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ на рабочих местах в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин (Постановление Правительства РФ от 06.02.1993г.№ 105).

10.11. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

10.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов, одиноких матерей, воспитывающих детей до 5 лет) по их просьбе, от ночных смен;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. Работодатель обязуется

Оказывать материальную помощь при наличии фонда экономии заработной платы

- на похороны близких родственников (первая линия в соответствии с ГК РФ) в размере - 5000 рублей
- на рождение ребенка у сотрудника - 5000 рублей
- при краже, пожаре, стихийном бедствии в размере 5000 рублей (при предоставлении документа подтверждающего ЧС и акт обследования жилищно-бытовой комиссии)
- других особых случаях по ходатайству профсоюзного комитета.

Премировать работников отработавших в учреждении

от 3 до 5 лет по случаю юбилейных дат женщины 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет 1000 рублей;

от 5 до 10 лет по случаю юбилейных дат, женщины 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет в размере 3000 рублей .

Премировать работников отработавших в учреждении от 10 лет и более по случаю юбилейных дат, женщины 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет и далее через каждые пять лет в размере 5000 рублей.

В связи с выходом на пенсию по приказу директора, по ходатайству профсоюзного комитета, при условии, что работник отработал в учреждении не менее пяти лет.

Премировать работников, награжденных Почетными грамотами, Благодарственными письмами к праздничным датам

«День социального работника», за укрепление имиджа учреждения, по приказу директора.

11.2. Оказывать на льготных условиях помощь пенсионерам, ушедшим из учреждения на пенсию, по предоставлению автотранспорта, земли для посадки картофеля.

11.3. Оказывать помощь на льготных условиях сотрудникам учреждения по предоставлению автотранспорта для личных нужд по их заявлению.

III.4. Ежегодно в канун Дня победы чествовать ветеранов войны и работников тыла.

III.5. Содействовать организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

Социальная защита молодежи

1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты работодатель обязуется:

- обеспечить молодым сотрудникам возможность социально-трудовой адаптации в течении первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- совместно с профсоюзом создать комиссии по работе с молодежью, разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для освоения новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования.

2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учебных заведениях или проходящих профессиональное обучение (специализации, повышение квалификации) предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы

3. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на звание лучшего молодого работника, молодого специалиста;
- проведение спортивного и культурного досуга молодежи.

XII. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

12.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

12.2. Ежегодно проводить медицинский осмотр сотрудников учреждения.

При трудоустройстве на работу в учреждение, оплата за медицинский осмотр производится за счет работника.

XIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Работодатель обязан, совместно с профсоюзным комитетом, создать комиссию по трудовым спорам, оказывать помощь в организации работы комиссии.

13.2. Индивидуальны трудовые споры, возникающие между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, при не соглашении сторон рассматриваются судом.

13.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

13.4. Требования трудового коллектива к работодателю, формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

14.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

14.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

14.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

14.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 календарных года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

15.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятым законодательством, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

15.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы учреждения, проведение забастовок.

15.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган труда по месту нахождения организации