

И.о. директора БУ ВО «Гвоздевский
психоневрологический интернат»

Гузев

Гузев В.А.



Председатель первичной
профсоюзной организации

БУ ВО «Гвоздевский
психоневрологический интернат»



Березкина А.А.

Коллективный договор

Бюджетное учреждение Воронежской области
«Гвоздевский психоневрологический интернат»

на 2018-2021гг.

Принят на общем собрании работников

БУ ВО «Гвоздевский психоневрологический интернат»

«27» августа 2018 года.

Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовое отношение в Гвоздёвском психоневрологическом интернате и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице и о директора интерната Гузеева А. А., именуемый далее "Работодатель".

Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Берёзкиной А. А., именуемый далее "Работники".

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

Создания благоприятного психологического климата в коллективе;

Практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локально нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами 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;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для использования ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за

исключением чрезвычайных ситуаций и аварийно-восстановленных работ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных 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.

Выборный профсоюзный орган, как представитель работников, обязуется;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают соглашения другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг проживающим интерната;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- четко исполнять приказы и распоряжения вышестоящих руководителей, направленные на экономию и сбережение энергоресурсов;
- соблюдать этику и субординацию, что является неотъемлемой частью поведения во время рабочего времени. Работник несёт ответственность за пьянство, сплетни и некорректное поведение на рабочем месте. А также работник несёт ответственность согласно должностной инструкции.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Оплата труда.

2.1. Работодатель обязуется оплатить труд работников на основе «Положения об оплате труда» и «Положения о премировании работников», являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры оклада (должностных окладов), установленных по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения профсоюзного комитета учреждения (ст.372 Трудового кодекса).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда».

2.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим на этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда.

2.5. Работникам занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или опасными) и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), согласно приложению 1.

2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть меньше 25% оклада (должностного оклада).

2.7. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее 10% оклада (должностного оклада) за классность, за добросовестное отношение к вверенной технике, за напряжённость в труде, за ненормированный рабочий день, согласно приложению 2.

2.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50% оклада (должностного оклада).

2.9. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые 2 часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.10. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий день праздничного дня производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящих от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.12. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождении периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.13. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

2.14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы, согласно приложению 1;
- выплата за стаж непрерывной работы, согласно приложению 1;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласно приложению 1.

2.15. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3-х окладов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы по оказанию социальных услуг, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других фактов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, устанавливается приказом директора на определённый период времени в течении календарного года с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу (должностному окладу) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.16. Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день 23 числа текущего периода за вторую половину 8 числа следующего месяца .

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются за день до выдачи последний заработной платы за прошедший месяц.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнений Выборного профсоюзного органа.

2.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по соглашению с работником.

2.18. Компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях, износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд учреждения, устанавливается Работодателем по соглашению с работником и учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

2.19. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доход физических лиц.

2.20. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Раздел 3. Трудовые отношения.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должны быть указаны в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст 70 и ст 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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счёт средств Работодателя.

3.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996 года №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливается в следующем размере: 3 недели без содержания заработной платы.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мере социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении объёма социальных услуг.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перед их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничения круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Выборного профсоюзного округа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст 1,2 ст 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. Выборный профсоюзный орган обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказать посильную материальную помощь.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавших в нём, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.11. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, выплачивается компенсация в течении 3-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.12. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социально экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы, (кроме случаев

травматизма, поученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2), графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа. Графики сменности доводят до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников и обслуживающего персонала определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для медицинских работников и обслуживающего персонала учреждения, выполняющих свои обязанности, непрерывно в течении рабочего дня(смены)перерыв для приёма пищи и отдыха установить 2 раза в течении смены общей продолжительностью 60 минут.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением полной оплаты труда:

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – один день в месяц;
- беременные женщины – один день в месяц;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – один день в месяц;
- работникам, совмещающим работу с обучением – один день в месяц;

5.6. Стороны пришли к соглашению об установлении перечня работ, на которых вводится суммированный учёт времени, согласно приложению 2.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 до 13 часов.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

По соглашению сторон ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

В случае если отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, исполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работников оплачивается как сверхурочная работа.

5.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.10. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по соглашению с Выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правам на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

5.11. Права на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска;

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением, усыновлением или взятием под опеку ребёнка – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей (1-3 класса) в школу в первый день учебного года – 1 календарный день.
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства -3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника -3 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня.

5.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 6. Охрана труда.

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

- 6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятия по улучшению условий и охране труда;
- 6.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- 6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;
- 6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения Выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения;
- 6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим;
- 6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачи экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- 6.1.7. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню и должностей согласно приложению 3;

6.1.9. Предоставлять работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращённый рабочий день по перечню профессий, согласно приложению.

6.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст 212 ТК РФ соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) доступных величин использовать защитные мероприятия (обеспечение служебных помещений системами климат контроля, регламентация времени работы, в частности перерыва в работе, изменение режима контроля).

6.1.11. Обеспечить условия труда и охраны женщин, в том числе;

- выделить рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;
- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном комитета по охране труда.

6.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа в количестве 4-х человек. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязуется оказывать всемирное содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературы;
- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

6.6. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники предоставляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 15 января.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Работодатель, в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), обязуется:

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере установленным законодательством РФ.

7.2. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для хозяйственно-бытовых нужд 50% стоимости услуги по перевозки.

7.3. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной компании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей – членов профсоюза.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предоставляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обслуживанию финансово-хозяйственной деятельности учреждения, активных вопросов для работников.

8.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счёт первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на обще профсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;
- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множественные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, с сохранением средней заработной платой для выполнения общественных обязанностей и интересах работников,

прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференции, заседаний Выборного профсоюзного органа и его выборных органов, а также производимых ими мероприятиях;

- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

8.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя членов Выборного профсоюзного органа, не освобождённых от основных работ, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Членам профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в коллективе, предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчёта средней заработной платы:

- председателю профкома – 3 рабочих дня;

- членам профкома – 1 рабочий день;

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. «Работодатель» и «Работники» систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются два раза в год проводить совместное заседание по рассмотрению проверок, один раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива работников.

9.4. «Работники» для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводить проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у «Работодателя» информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведение экспертизы или приглашение экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

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

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

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока данного договора.