

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«МЫСКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ - ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С
МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ»
(ГБУ «Мысковский детский дом – интернат
для детей с ментальными нарушениями»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2026 гг.

Утвержден на собрании
трудового коллектива
«14 декабря 2023 г.

Срок действия 3 года
с момента заключения

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ «Мысковский
детский дом – интернат для детей с
ментальными нарушениями»

Т.К.Хаджиева

М.П.

2023 г.



Директор ГБУ «Мысковский детский
дом – интернат для детей с
ментальными нарушениями»

Т.В. Кельба

М.П.

2023 г.



Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда и занятости населения
Кузбасса « » 20 года
Регистрационный номер

Министр Министерства труда и занятости
населения Кузбасса
М.П.

А.С. Гришин

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее по тексту - ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, с целью обеспечения эффективной работы Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Мысковский детский дом – интернат для детей с ментальными нарушениями», и направлен на обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, обеспечения их социальных и трудовых гарантий, а также с целью повышения взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
 - Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Мысковский детский дом – интернат для детей с ментальными нарушениями» (далее Учреждение) в лице директора Кельба Тамары Васильевны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Хаджиевой Татьяны Киприяновны, именуемые в дальнейшем «Представитель трудового коллектива».
- 1.3. Коллективный договор является правовым актом и регулирует отношения сторон в области:
 - организации условий и оплаты труда;
 - обеспечения занятости и профессиональной подготовки кадров;
 - закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
 - реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам учреждения. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Положение Коллективного договора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Для ведения коллективных переговоров, разрешения трудовых споров и конфликтов, подготовки проекта Коллективного договора и соглашений на следующий срок, подготовки изменений и дополнений к ним, а также в целях организации контроля их выполнения стороны формируют постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия создается на период действия Коллективного договора.
- 1.15. В случае возникновения разногласий или не достижения соглашения, трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством РФ.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.17. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представителем трудового коллектива)). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.
- 1.18. Работодатель обязуется в течение 7 дней после подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Кузбасса.

2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1 Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, в равной степени признают его большое значение в целях развития учреждения и обеспечения благополучия его работников. Стороны в равной степени заинтересованы в повышении качества оказываемых социальных услуг, совершенствовании организации труда и управления технологическими процессами, применяемыми при социальном обслуживании граждан.

Работодатель обязуется:

- 2.2 Принимать все меры для развития учреждения, улучшения его финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:
 - обязательное соблюдение требований законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также положений настоящего Коллективного договора;
 - обеспечение равной оплаты за труд равной ценности;

- оказание поддержки работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень;
- соблюдение прав профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива) в части учета мнения или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов.
- 2.3 Предоставлять работу в соответствии с трудовыми договорами, своевременно выплачивать заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, обеспечивать соответствующие условия труда.
- 2.4 Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.5 Повышать уровень заработной платы и социальные гарантии за счет всех источников.
- 2.6 Осуществлять социальное, медицинское обязательное и добровольное страхование работников на основе законодательства РФ и иных нормативных правовых актов.
- 2.7 Информировать работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности учреждения, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата работников.
- 2.8 Создавать условия для участия работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.
- 2.9 Предоставлять первичной профсоюзной организации (представителю трудового коллектива) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его исполнения.
- 2.10 Рассматривать представления первичной профсоюзной организации (представителя трудового коллектива) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники учреждения обязуются:

- 2.11 Выполнять качественно и своевременно должностные обязанности.
- 2.12 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, правила и инструкции по организации и режиму труда.
- 2.13 Сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе.
- 2.14 Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и его сотрудниках.
- 2.15 Способствовать эффективности и улучшению качества социальных услуг, в том числе и путем повышения личного профессионального мастерства.
- 2.16 Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций. Вопросы, связанные с возмещением материального ущерба, причиняемого друг другу сторонами трудового договора регулируются Положением о материальной ответственности.

Председатель первичной профсоюзной организации (представитель трудового коллектива) обязуется:

- 2.17 Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива в случаях трудовых споров.
- 2.18 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора.

- 2.19 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
- 2.20 Информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем.
- 2.21 Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и осуществлять контроль его выполнения.
- 2.22 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.
- 2.23 Участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества социальных услуг.

Трудовые отношения

- 2.24 Трудовые отношения основываются на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, либо конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.25 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.26 Работодатель в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы обязан издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом (распоряжением) о приеме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).
- 2.27 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.
- 2.28 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. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.
- 2.29 Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося

неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

- 2.30 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст.60 ТК РФ*).
- 2.31 Трудовые отношения между работником и Работодателем могут быть расторгнуты лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ.
- 2.32 За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 2.33 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*п.5 ст.81*);
 - прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (*подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ*);
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнить свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (*подпункт «б» п.6 ст.81 ТК РФ*);
 - разглашения охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных работников (*подпункт «в» п.6 ст.81 ТК РФ*);
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (*подпункт «г» п.6 ст.81 ТК РФ*);
 - установления комиссиями по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий) (*подпункт «д» п.6 ст.81 ТК РФ*);
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (*п.7 ст.81 ТК РФ*);
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. (*п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ*).
 - а также в других случаях в соответствии с действующим законодательством РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений по регулированию социально-трудовых отношений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с первичной профсоюзной организацией.

В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения в зависимости от занимаемой должности (профессии) и специфики работы устанавливаются:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха в среднем за учетный период.

3.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.5. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы медицинских работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (в соответствии с ТК РФ и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, предусмотренном Правительством РФ.
- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

3.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.9. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины

- переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 3.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 3.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.
- 3.13. Работодатель организует учёт времени, фактически отработанного каждым работником.
- 3.14. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
- Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:
- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
 - 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
 - 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
- 3.15. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 3.16. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации (представителя трудового коллектива).
- 3.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 3.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 3.19. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 3.20. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- 3.21. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 3.22. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации (представителя трудового коллектива).
- 3.23. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

- 3.24. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочной работе производится по письменному распоряжению (приказу) Работодателя.
- 3.25. Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день.
- 3.26. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.
- 3.27. Порядок направления работника в служебную командировку регулируется действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.
- 3.28. Работникам, направленным в служебную командировку, Работодатель возмещает расходы, связанные со служебной командировкой в соответствии со ст. 168 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей в течение всего времени отдыха, которое он может использовать по своему усмотрению.
- 4.2. Ко времени отдыха относятся:
 - перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- 4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.
- 4.4. Продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 4.5. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье). Для работников с непрерывным циклом выходные дни устанавливаются графиком сменности.
- 4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.
- 4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:
 - педагогическим работникам 56 календарных дней;
 - инвалидам – ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

- 4.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых законодательством РФ. В частности дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
 - работникам с ненормированным рабочим днем;
 - работникам, имеющим особый характер работы.
- Количество причитающихся работнику дней ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска определяется из количества дней, фактически отработанных во вредных условиях труда.
- 4.9. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 ТК РФ.
- 4.10. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 ТК РФ.
- 4.11. При наличии финансовой возможности часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 4.12. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ, иных федеральных законах, работникам учреждения по их письменным заявлениям (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) предоставляются отпуска **без сохранения заработной платы**:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - в связи с празднованием юбилейных дат, свадьбы - 1 календарный день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
 - для ликвидации аварийной ситуации в доме - 1 календарный день;
 - Тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней.

С сохранением заработной платы:

- одному из родителей первоклассника в День знаний 1 сентября - 1 календарный день;
- одному из родителей, имеющих детей дошкольного возраста в день Защиты детей - 1 календарный день;
- одному из родителей в выпускной день в школе - 1 календарный день;
- в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруга(ги), кровные братья, сестры, бабушки, дедушки) - до 3 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, бракосочетания детей работников, бракосочетания работника, проводов детей в армию - 1 календарный день.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 5.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

- 5.2. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 5.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- 5.5. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
- 5.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять председателю первичной профсоюзной организации (представителю трудового коллектива) проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.7. О возможном массовом высвобождении работников информация председателю первичной профсоюзной организации (представителю трудового коллектива), а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 5.8. Преимущественное право (при равной производительности труда) на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - имеющие квалификационную категорию.
- 5.9. Беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (в возрасте до 14 лет); несовершеннолетние; работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка без матери; родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, в случае, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 5.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
- 5.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников. За увольняемыми работниками также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 5.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
 - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Председатель первичной профсоюзной организации (представитель трудового коллектива):

- 5.14. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.
- 5.14. Принимает участие в аттестации работников учреждения;
- 5.16. Консультирует работников учреждения по вопросам трудового законодательства РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать себе средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

6.2 Форма и система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размер должностного оклада определяются Положением об оплате труда, утверждаемым Работодателем. Исходя из финансовых возможностей учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) производится премирование работников учреждения.

Решение о премировании работников учреждения по итогам работы за календарный период производится по решению исполнительного органа государственной власти Кемеровской области, в ведении которого находится учреждение.

Премия работникам учреждений по итогам работы за календарный период и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представителем трудового коллектива).

При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии (поощрительные выплаты):

- к юбилейным датам работников (55, 60, 65, 70, 75, 80 лет со дня рождения) проработавшим в Учреждении 10 и более лет,
- при награждении почетными грамотами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области, в ведении которого находится учреждение;
- в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, а также другие единовременные (разовые) премии.

Поощрительные выплаты работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представителем трудового коллектива).

Работодатель обязуется:

6.3 Обеспечить уровень минимальной заработной платы работника, отработавшего полностью месяц и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже уровня, установленного федеральным законодательством (Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда») и иными нормативными актами РФ.

6.4 Размеры ставок заработной платы (должностных окладов) определять исходя из размера не ниже ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифных

коэффициентов, установленных нормативно-правовыми актами органов власти Кемеровской области.

- 6.5 При определении минимальной ставки заработной платы (должностного оклада) работников, исходя из финансовых возможностей учреждения, стремиться к повышению доли ставки заработной платы (должностного оклада) в общем размере заработной платы.
- 6.6 Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц, выплата заработной платы за первую половину месяца в размере 40 % от заработной платы (без налогов), не менее тарифной ставки рабочего за фактически отработанное время – 25 числа текущего месяца заработную плату за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается в денежной форме (российских рублях) путем перечисления на указанный работником счет банковской карты. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание в банке лицевых карточных счетов.
- 6.7 Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.
- 6.8 За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 50 % тарифной ставки (должностного оклада) (Постановление Коллегии АКО от 24.03.2011г. №119).
- 6.9 Другие доплаты и надбавки выплачивать в соответствии с законодательством, Постановлением Коллегии АКО от 24.03.2011г. №119, локальными актами.
- 6.10 Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с представительным органом работников и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

Нормы труда:

- 6.11 Нормы труда в учреждении устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами учреждения и утверждаются Работодателем.
- 6.12 Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем не чаще одного раза в год после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ, оказания услуг, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

Ответственность Работодателя:

- 6.13 Работодатель несет ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.14 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 6.15 Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник

обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

6.16 Время простоя по вине работника не оплачивается.

7. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

7.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель обязуется:

7.5. Осуществлять наставничество над молодыми работниками, согласно Положения «О наставничестве»

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

7.7. В соответствии с п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761-н с изменениями и дополнениями) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1 Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и включает в себя: нормативные правовые акты, социально – экономические, организационно – технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2 Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

8.3 Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме или иному причинению вреда здоровью.

8.4 Безопасные условия труда – условие труда, при котором воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

8.5 Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

- 8.6 Требования охраны труда – требования, установленные государственными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.7 Специальная оценка условий труда - анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

- 8.8 Обеспечить организацию и проведение производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.
- 8.9 Обеспечить организацию и выполнение работ по охране труда работников учреждения в соответствии с Положением об организации охраны труда.
- 8.10 Проводить специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки рабочих мест разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда, приведению рабочих мест в соответствие с нормами охраны труда.
- 8.11 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех работников, в том числе руководящих, инженерно-технических работников по охране труда в порядке и сроки, установленные нормативными документами и в соответствии с Положением об обучении и проверке знаний по охране труда и пожарной безопасности.
- 8.12 В соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Министерства здравоохранения РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников.
- 8.13 Обеспечить:

своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», приказом Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»

замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других СИЗ;

выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;

ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

ии
ва
_г.
да
ия

ния

- своевременную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями.
- 8.14 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 (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику под роспись в карте специальной оценки условий труда).
- 8.15 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 (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 8.16 Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).
- 8.17 Одним из ключевых экономических и социальных мер управления охраной труда является система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.18 Система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний имеет две цели:
 - Обеспечить социальную защиту лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - Экономически стимулировать работодателя на создание безопасных и безвредных условий труда.
- 8.19 Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей, определяется Федеральным законом «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. №125-ФЗ.
- 8.20 По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием председателя первичной профсоюзной организации (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

Работодатель обязуется:

- 8.21 Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Работники обязуются:

- 8.22 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правил и инструкций по охране труда по своей специальности (работе), инструкций по безопасной эксплуатации машин, механизмов, оборудования, технологию

выполняемых работ, своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда, медицинские осмотры.

8.23 Знать приемы оказания первой доврачебной помощи пострадавшим, уметь пользоваться средствами пожаротушения.

Председатель первичной профсоюзной организации (представитель трудового коллектива) обязуется:

8.24 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы по охране труда.

8.25 Проводить (при необходимости) независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников учреждения.

8.26 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.

8.27 Предъявлять Работодателю требования по приостановлению работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.28 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы охраны труда, обязательные для рассмотрения.

8.29 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Коллективным договором;

8.30 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также связанных с изменениями условий труда.

8.31 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества работы и другие достижения в труде к работнику могут быть применены меры поощрения в виде:

- объявление благодарности (в устной форме);
- премирование;
- награждение Почетной грамотой или Благодарственным письмом;
- представление к областным, государственным наградам и званиям.

Работодатель обязуется:

9.2 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

9.3 Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.4 Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.5 Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.6 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.7 Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

- 9.8 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

Председатель первичной профсоюзной организации (представитель трудового коллектива) обязуется:

- 9.9 Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 9.10 Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих.

Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

Работодатель обязуется:

- 9.11 Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 9.12 Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.
- 9.13 За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.
- 9.14 Выплаты, компенсации и др. льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором сверх требований, установленных действующим законодательством РФ, производятся Работодателем с учетом наличия финансовых возможностей, в соответствии с утвержденными сметами расходов.

10. ВОПРОСЫ БЫТА

Работодатель обязуется:

- 10.1 Оборудовать в подразделениях учреждения комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.
- 10.2 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность приема пищи в рабочее время.
- 10.3 Своевременно подготавливать здания, помещения, территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечивая тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

II. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 11.1 Первичная профсоюзная организация своей деятельностью способствуют эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально – трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и Работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, введению новых методов управления и хозяйственной деятельности.
- 11.2 Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения, руководствуясь требованиями законодательства РФ.
- 11.3. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально – трудовых отношений.

- 11.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации в размере 1%.
- 11.5. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально – экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в семидневный срок рассмотреть по существу предложения первичной профсоюзной организации и дать по их поводу мотивированные ответы.
- 11.6. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по: реорганизации и ликвидации учреждения, сокращении численности или штата Работников, аттестации Работников, проверке деятельности структурных подразделений учреждения, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 11.7. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации права на защиту социально – трудовых интересов Работников.
- 11.8. Работодатель:
- не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию;
 - соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствует их деятельности.

12. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

- 12.1. Персональные данные работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.
- 12.2. Обработка персональных данных работника – любое действие (операция) или совокупность действий (операций) совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных осуществляется в соответствии с ФЗ от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и Положение о персональных данных, утвержденным Работодателем.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 13.1. 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 учесть мнение первичной профсоюзной организации (представителя трудового коллектива) при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 13.2. Требования трудового коллектива к Работодателю по вопросам, указанным в п.13.1., формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 14.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

- 14.2 Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 14.3 К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством РФ.
- 14.4 Работодатель имеет право предоставить председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, 1 час в неделю рабочего времени, для ведения профсоюзных дел, с сохранением на этот период среднего заработка. Условия освобождения от работы определяются распоряжением работодателя.

15 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 15.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 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 соответствие с вновь принятыми законодательными, 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 текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 15.5 Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Прошито, пронумеровано и скреплено

количество на
22 (двадцать две) листах
Директор ГБУ «Мысковский детский
интернат для детей с
психическими нарушениями»
Т.В. Кельба

