

Председатель профсоюзного комитета
БУ ВО «Бобровский
психоневрологический интернат»

А.И. Шершнева
А.И. Шершнева



Директор
БУ ВО «Бобровский
психоневрологический интернат»

Т.И. Ивершина
Т.И. Ивершина

«22» июля 2015г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Бюджетного учреждения Воронежской области
«Бобровский психоневрологический интернат»**

на 2015-2018 годы

Принят на общем собрании работников
БУ ВО «Бобровский психоневрологический интернат»
«22» июля 2015г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 г.г. Бюджетное учреждение Воронежской области "Бобровский психоневрологический интернат"

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон. (Ст. 40 ТК).

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора БУ ВО "Бобровский психоневрологический интернат" Ивершиной Тамары Ивановны, именуемого далее «Работодатель» и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Щершневой Людмилы Павловны, представляющего интересы работников, именуемого далее «Профсоюзный комитет».

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные взаимные обязательства об условиях труда и его оплате, занятости, переобучении, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам работодателем и другим вопросам с учетом финансового и экономического положения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

1.4. Коллективный договор вступает в действие с даты подписания. Срок действия коллективного договора 3 года. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ). В период действия Договора может возникнуть необходимость в его изменении и дополнении. Они могут вноситься только по письменному взаимному соглашению сторон. Коллективный договор

сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, о премировании и другие), являются приложениями к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Раздел 2.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ

2. 1. В этих целях работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.3. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.1.4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

2.1.5. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.1.7. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.1.8. Выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.10. Знакомить работников под роспись с коллективным договором, принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2. Обязательства работников:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности; работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

2.2.3. Беречь имущество работодателя, сохранять служебную тайну;

2.2.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.2.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу, финансам и репутации;

2.2.6.Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.2.7.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать санэпидрежим в отделениях и на территории интерната, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

Работники несут материальную ответственность в размерах установленных Трудовым кодексом (ст. 241 ТК):

2.2.8.За прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.2.9.За ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1.Систематически контролировать состояние охраны труда;

2.3.2.Следить за своевременной выплатой и в полном объеме заработной платы;

2.3.3.Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.4.Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.4.5. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.5. Работник имеет право на:

2.5.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.5.2.Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.5.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.5.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом способами;

2.5.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.5.11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.6. Трудовой договор

2.6.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (Ст.68 ТК)
Заключенный трудовой договор может быть оформлен :

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст.59 ТК РФ).

2.6.2. Прием на работу специалистов может осуществляться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем и профсоюзным комитетом. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.6.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы

по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

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

2.6.5. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.6.6. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.6.7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.6.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) и графиками рабочего времени, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100 - 105, ТК РФ).

3.3. В учреждении установлена нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ): работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 36 часов в неделю (список таких работ прилагается).

Для женщин, работающих в сельской местности — 36 часов в неделю.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ)

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. В учреждении может устанавливаться разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)

3.6. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК) (Приложение к правилам внутреннего трудового распорядка).

3.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, квартала и других) (ст. 102 ТК РФ).

3.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. (список прилагается)

Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.9. В учреждении предусматривается работа в ночное время согласно графикам работы.

Режим работы в ночное время определяется ст. 96 ТК РФ.

3.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях. Их привлечение к работе в эти дни регулируется ст. 113 ТК.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

4.3. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии со ст. 116 ТК РФ (Приложение № 3):

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);
- в) за работу в добровольной пожарной дружине - 3 дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск включать время предусмотренное статьей 121 ТК РФ, а также:

- период временной нетрудоспособности;
- время учебы на циклах повышения квалификации и специализации врачей и среднего медицинского персонала;
- время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением;
- время отпуска по беременности и родам.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск не включать время предусмотренное статьей 121 ТК РФ.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

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

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

4.7. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи экзаменов, а также для защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов на основании личного заявления и справки-вызова, оформленного учебным заведением (ст. 173-176 ТК РФ), если обучение соответствует профилю работы.

4.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

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

5.2. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых 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 учета мнения профсоюзного органа учреждения.

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

5.4. 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 зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.5. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

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

5.7. Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится до 25 числа текущего месяца с учетом фактически отработанного времени за этот период;

-заработная плата за 2 половину месяца выплачивается до 10 числа следующего месяца;

-заработная плата за 2 половину декабря выплачивается досрочно в соответствии с Порядком завершения текущего финансового года;

-заработная плата перечисляется на банковские карты или открытые банковские счета работников;

-листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы текущего месяца, оплачивается в следующем месяце;

-работодатель ежемесячно в письменной форме извещает каждого работника о начисленной заработной плате, удержаниях и выплатах путем выдачи расчетного листка, форма и содержание которого согласованы с профсоюзным комитетом.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

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

6.2.1. Предусматривать денежные средства на мероприятия по охране труда ежегодно за счет внебюджетных средств;

6.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;

6.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

6.2.4. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета, в том числе обеспечить информирование работников о результатах этой оценки рабочих мест;

6.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

6.2.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в период работы;

6.2.7. Проводить мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма работников учреждения;

6.2.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 4);

6.2.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки рабочих мест следующие компенсации:

а) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 3);

б) молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню должностей (приложение № 5);

6.2.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

При неизбежности сокращения численности или штата работодатель обязуется:

7.1 в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ);

7.2 предупреждать работников о предстоящем сокращении численности или штата, либо ликвидации организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

7.3 при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ);

7.4 работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, (ст. 180 ТК РФ), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

7.5 при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобожденному работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

7.6 осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств учреждения переквалификацию и трудоустройство, намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

7.7 при переквалификации работников с отрывом от производства сохранять за ними среднюю заработную плату на весь срок обучения;

7.8 при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ), а также:

7.8.1 работникам предпенсионного возраста, (за 3 года до установления пенсии);

7.8.2 матерям-одиночкам, родителям, воспитывающим ребенка без другого родителя;

7.9 высвобожденным работникам гарантировать льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178 ТК РФ);

7.10 при проведении мероприятий в связи с организационно-штатными мероприятиями и с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест **работодатель обязуется:**

- 7.10.1 приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники учреждения;
- 7.10.2 выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- 7.10.3 в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками, совместителями;
- 7.10.4 работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата, предоставляется оплачиваемое время - 1 день неделю, на основании письменного заявления работника для самостоятельного поиска работы.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель и профсоюзный комитет оказывают помощь в организации летнего оздоровительного отдыха детей работников учреждения, проводят культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

Работодатель:

8.1 предоставляет оплачиваемые социальные отпуска (исходя из должностного оклада):

8.1.1 на похороны близких родственников (родителей, детей, супругов) - три дня;

8.1.2 на свадьбу молодым и их родителям - три дня;

8.1.3 в день "знаний" - 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (1-4 классы) - 1 день;

8.1.4 в день рождения работника (если он совпадает с рабочим днем) - один день;

8.1.5 при рождении или усыновлении ребенка (если он совпадает с рабочим днем) - один день.

8.2 предоставляет отпуска без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ;

8.3 предоставляет перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине (по ее желанию) ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ);

8.4 обязан в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ) и в других случаях руководствоваться также ст. 261 ТК РФ

- 8.5 предоставляет одному из родителей, либо эти дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению, для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);
- 8.6 выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст.183 ТК РФ)
- 8.7 предоставляет работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов гарантии и компенсации согласно ст. 186 ТК РФ
- 8.8 предоставляет работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации гарантии и компенсации согласно ст. 187 ТК РФ
- 8.9 предоставляет работникам, направляемым в служебную командировку гарантии и компенсации согласно ст. 167 и 168 ТК РФ
- 8.10 выделяет бесплатные путевки сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении (при выделении департаментом);
- 8.11 в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст. 220 ТК РФ);
- 8.12 обеспечивает доставку работников к месту работы и обратно транспортом учреждения по маршруту следования (г.Бобров-музей, улицы:им. Кирова, П.Коммуны, 22-ое Января, Гагарина, пос. Ясенки, интернат) ;
- 8.13 безвозмездно выделяет транспорт работникам для следующих нужд:
(похороны, доставка топлива, свадьба)
- 8.14 предоставляет матери очередной отпуск в сентябре с целью лучшей адаптации школьников в новых условиях (матерям, у кого дети пошли в первый класс);
- 8.15 работодатель обязуется создавать все необходимые условия для получения сотрудниками, членами их семей и пенсионерами необходимой медицинской помощи в рамках возможностей интерната:
- 8.15.1 выделять помещение и транспорт для приглашенных врачей узких специальностей;
- 8.15.2 по согласованию с заместителем директора по медицинской части проходить назначенное врачом физиолечение, ЛФК, делать инъекции в кабинетах интерната со своими медикаментами;
- 8.15.3 при необходимости предоставлять возможность сотрудникам для посещения диагностических и лечебно-профилактических учреждений;
- 8.15.4 выделять спецтранспорт для больных сотрудников и их детей при срочной госпитализации в лечебные учреждения.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1 работодатель соглашается, что все решения, касающиеся установления условий и оплаты труда, принимает по согласованию с профсоюзным комитетом;

9.2 работодатель предоставляет безвозмездно в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, возможность пользоваться служебным автотранспортом для выполнения общественных обязанностей;

9.3 предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения организаций отдыха, для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий с сотрудниками и членами их семей;

9.4 обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы по заявлению работников и их перечисление на счет профсоюза через бухгалтерию учреждения;

9.5 членам профсоюзного комитета, не освобожденным от производственной работы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени трудового коллектива, предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза;

9.6 сохраняет за членами профсоюзных комитетов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов, а также на время профсоюзной учебы,

9.7 членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в коллективе, предоставляет дополнительные отпуска с оплатой из среднего заработка:

9.7.1 председателю профсоюзного комитета - 3 дня;

9.7.2 членам профсоюзного комитета - 1 день.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

10.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

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

10.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора, довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение двух недель после подписания коллективного договора, довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним при их приеме на работу (ст. 50 ТК).

10.6. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному соглашению в порядке, установленном Законом.

10.7. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что проект, а затем подписанный текст коллективного договора, должен быть доведен до сведения всех работников.

10.8. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль не реже 1 раза за полугодие, за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий и соглашений и требует устранения выявленных недостатков. Работодатель рассматривает представления профкома об устранении выявленных нарушений и в течение месяца сообщает ему о принятых мерах.

10.9. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его и их представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.10. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

10.11. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования и не организуются трудовые конфликты по вопросам, включенным в него, при условии их выполнения. В случае возникновения споров по выполнению обязательств последние разрешаются в соответствии с действующим законодательством (главы 60, 61 ТК РФ)