

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПЕСКОВСКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНТЕРНАТ»
2020 – 2023 г.г.**

2020 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Сочновой Наталии Анатольевны директора бюджетного учреждения Воронежской области «Песковский психоневрологический интернат» и работниками бюджетного учреждения Воронежской области «Песковский психоневрологический интернат» (далее Учреждение) в лице представителя Совета трудового коллектива Саликова Александра Васильевича представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации содержащие нормы трудового права и распространяется на работников Учреждения, структурных подразделений, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством Российской Федерации, конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, отраслевым Соглашением по департаменту труда и социального развития Воронежской области.

1.4. Совет трудового коллектива, действующий на основании Протокола № 1 от 09.11.2020 года общего собрания работников бюджетного учреждения Воронежской области «Песковский психоневрологический интернат» (далее Учреждение) является представительным полномочным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении Коллективных договоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива бюджетного учреждения Воронежской области «Песковский психоневрологический интернат» в лице её представителя, как единственного полномочного представителя работников Учреждения, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным и региональным соглашениями по департаменту здравоохранения и социального развития Воронежской области.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, ОТС и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. Ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.15 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», ст. 41, предпоследняя часть, Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 3 и ст. 13 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

1.7. Контролирование за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (Приложение № 2).

1.8. Для подведения итога выполнения коллективного договора, стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышение материальное состояние работающих, их

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества предоставляемых социальных услуг работников.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон

Трудовых отношений.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций и др.)

Кодексом Российской Федерации.

процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять достигшие взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия, возникшие консультации с выборным Советом трудового коллектива работников в целях дней после получения мотивированного мнения проводят дополнительные содержит предложение по его совершенствованию, работодатель в течение трех коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо В случае если мотивированное мнение выборного Совета трудового

мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю Выборный Совет трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней с момента 371, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.11. Соблюдение порядка учета органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. Кодекса Российской Федерации).

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст. 41 Трудового

профессиональный уровень, не допускать случаев снижения установленных должностных окладов;

- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижения науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст.196 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- предоставлять по запросу Совета трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 22 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- предоставлять Совету трудового коллектива полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контролированием за его выполнением;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями;

- сотрудничать с Советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- своевременно 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;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивает выполнение государственных программ Воронежской области в сфере содействия занятости населения;
- в пределах своих полномочий обеспечивает квотирование рабочих мест в Учреждении, при численности работников свыше 100 человек, для трудоустройства выпускников, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, несовершеннолетних, возвратившихся из мест лишения свободы и специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа, несовершеннолетних с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении путем установления квоты в размере 1 процента от общей численности работников этих организаций;
- содействует трудовой занятости инвалидов, в т.ч. стимулирует создание рабочих мест для их трудоустройства;
- осуществляет контролирование за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- в пределах своих полномочий организует проверку полноты и своевременности представления информации о наличии свободных рабочих мест и вакансий;
- в пределах своих полномочий разрабатывает предложения по формированию квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Воронежской области и осуществляет мероприятия по повышению эффективности государственного управления в привлечении и использовании иностранной рабочей силы;
- обеспечивает материальную поддержку и социальное обеспечение выпускников профессиональных образовательных учреждений Воронежской области при поступлении их на работу в Учреждение;
- не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности;
- не допускает увольнения одновременно двух работников из одной семьи: муж и жена;
- в случае реорганизации Учреждения, сокращения численности не допускают высвобождение работников, имеющих трех и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;
- обеспечивает выпускникам профессиональных образовательных учреждений Воронежской области и образовательных учреждений высшего образования Воронежской области гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после окончания обучения при условии выполнения ими производственных заданий в полном объеме и надлежащего качества.

- обеспечивает заключение письменных трудовых договоров с работниками и не допускает подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера.

- возмещает вред, причиненный работниками в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат» присущими профсоюзам методами;

- анализировать заявления и обращения граждан и, при необходимости, направляет в соответствующие органы предложения по совершенствованию правовой и нормативной базы по вопросам занятости;

- добиваться заключения в организациях коллективных договоров, предусматривающих разделы по занятости и направленные на предупреждение безработицы;

- осуществляет контролирование за соблюдением трудового законодательства в вопросах найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий при высвобождении работников;

- способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- осуществлять контролирование за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим

трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контролирование за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы методами, присущими Совету трудового коллектива;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностных инструкциях,
- своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст. 21 Трудового Кодекса Российской Федерации), администрации и непосредственного руководителя структурного подразделения, использовать все рабочее время для производительного труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, соблюдать правила этического поведения с коллегами по работе и проживающими в учреждении гражданами, при угрозе возникновения конфликта интересов сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов;
- правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
- способствовать повышению эффективности и качества предоставляемых социальных услуг;
- беречь имущество организации, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также

соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка

(ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации;

2.6. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором

Совет трудового коллектива имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам организации.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней.
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещаемыми законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, ОТС, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудовым Кодексом Российской Федерации), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональными соглашениями, коллективным договором организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, в соответствии с требованиями Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в

случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

- сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудовым Кодексом Российской Федерации, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;

- расторгать трудовой договор с работником – членом Совета трудового коллектива по инициативе работодателя по п. 2, подпункту «б» пункта 3 пункта 5 ст.81 Трудовым Кодексом Российской Федерации только с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии со ст.ст. 373 и 374 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

- использовать с учетом мнения Совета трудового коллектива внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить работу);
- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи: муж и жена;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по заявлению работника;
- заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства при отсутствии собственных средств;
- предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации в сумме 500 рублей;
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:
 - работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - женщин, имеющих детей до 3-х лет (ст. 261 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;
 - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 летнего возраста;

3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контролирование за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Совета трудового коллектива;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками — членами профсоюза (ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- обеспечить защиту и представительство работников — Совета трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих на селе, определена 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 98, 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. График дежурств (сменности) для работников учреждения составляется с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива и после утверждения его руководителем доводится до сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. К работе в выходные и праздничные нерабочие дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. В подразделениях учреждения, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков дежурств (сменности).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. 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, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

Для медицинских работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается.

5.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – по желанию Работника уйти в отпуск в любое для него удобное время календарного года, руководителем структурного подразделения не позднее чем за три недели до Нового года подается список на отпуск работников в отдел кадров учреждения для составления графика отпусков.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления Нового (Приложение № 4).

5.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложение № 3):

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами,

нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации)

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за

оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контролирование за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять контролирование за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Оплата отпусков.

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска за предшествующие 12 месяцев и производится в соответствии с п. п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни; и иными нормативными актами Российской Федерации.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.2. Оплата труда рабочих организации производится на основе Положения об оплате труда, которое ежегодно согласовывается с департаментом социального обслуживания по Воронежской области (ст. ст. 135, 143 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, устанавливается штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения (ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

6.4. Установить что:

- размер доплат работникам за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

- не оплачивать время простоя по вине работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации), если иное не будет предусмотрено настоящим коллективным договором.

- оплачивать работу за сверхурочное время за первые два часа работы не 1,5 размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере) (ст. ст. 152, 153 Трудового Кодекса Российской Федерации). По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

- выплачивать доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда (ст. ст. 146 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- выплачивать премию согласно положению об оплате труда, определенному для каждой конкретной категории работников с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- проводить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки: 23-го и 8-го числа каждого месяца, 23-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц в сумме не менее 50 процентов должностного оклада, 8 числа текущего месяца - заработная плата за предыдущий месяц,

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Расчетные листки выдаются в конце месяца при начислении и выплате второй части заработной платы, при окончательном расчете с работником (Письмо

Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

Производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными Федеральными Законами.

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.7. Перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в организации (ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации), с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать, представлен в Положении об оплате труда работников.

6.8. Определение размера средней заработной платы производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

6.9. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. 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, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Утвердить план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению:

Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении независимо от организационно-правовых форм в размере не менее 0,25 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контролирования за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в организации.

- Создает на паритетной основе из представителей работодателя и Совета трудового коллектива (комиссии) по охране труда (Приложение № 5).

- Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

- Обеспечивает беспрепятственный допуск представительных органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими

своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- организовать за счет собственных средств, проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой и другим средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать в организации проведение стирки и ремонта СИЗ (Приложение № 6).
- обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;
- участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условием труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст. 22 Закона Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем;
- обеспечить полномочное участие Совета трудового коллектива Учреждения, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации).
- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативами и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25

минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день такой выплаты;

- в случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из расчета 25 минимальных размеров оплаты труда.

7.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний,
- представлять интересы работников по вопросам условий и охраны труда безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах производствах (ст. 22 Закона Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Совет трудового коллектива в Учреждении, вправе потребовать от работодателя немедленно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. п. 3 и 4 ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах).

При не выполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Совет трудового коллектива вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.6. **Работник организации в области охраны труда обязан** (ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации»);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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 охраны труда;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или 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);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации);
- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полюсов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день такой выплаты:

жене или мужу, если нет семьи близким родственникам – матери или отцу.

- в случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 25 минимальных размеров оплаты труда;

- установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников организации, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- обеспечить контролирование за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- осуществлять контролирование за своевременным перечислением средств: в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;

- содействовать обеспечению работников медицинскими полюсами;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контролирование за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и Совет трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

Раздел 9. Защита трудовых прав работников.

9.1. Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального Закона Трудового Кодекса Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – Совета трудового коллектива Учреждения в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.3. Совета трудового коллектива имеет право на осуществление контролирования за соблюдением работодателем и его представителей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 – Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам (Приложение № 7).

- В случае не рассмотрения жалобы или заявления работника администрацией Учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и представитель Совета трудового коллектива, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 Трудового Кодекса Российской Федерации ст. ст. 353-365, 390, 391).

- Совет трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседаниях суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 29 и 30 Федерального Закона о профсоюзах).

9.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым

кодексом, настоящим Коллективным договором (ст. ст. 353, 379 и 380 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.6. Стороны согласовали, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представитель Совета трудового коллектива Учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. ст. 409-418 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового Кодекса Российской Федерации и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 11 Российской Федерации о профсоюзах);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролирования за его выполнением;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом

отношений, а также в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1 ст. 14 Федерального Закона о профсоюзах).

10.3. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействия Совету трудового коллектива, профкому в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности Совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

- соблюдать права Совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- не препятствовать представителю Совета трудового коллектива посещать рабочие места работников Учреждения для реализации установленных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации части, 3 – 5 , п. 5 ст. 11 Федерального Закона о профсоюзах);
- представлять Совету трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части 7,8 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 17 Федерального Закона о профсоюзах);
- предоставлять выборному органу помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;
- Распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации);

предоставить возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 Трудового кодекса Российской Федерации);

10.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контролирование за выполнением коллективного договора Учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контролирования за выполнением коллективного договора.

11.3. Совет трудового коллектива подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контролирования за выполнением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания: с 24.11.2020 года.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.4. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61), иными Федеральными Законами.

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

12.6. Работодатель (его представители) обязуются 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 10 дней после подписания коллективного договора довести его до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора, либо продлению действующего за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

**Представитель Совета
трудового коллектива:**

Саликов А.В.



Директор Учреждения:

Сочнова Н.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Совета
трудового коллектива:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
«Песковский психоневрологический
интернат»

Директор:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
Песковский психоневрологический
интернат»

_____ А.В. Саликов.

_____ Н.А. Сочнова.

24.11.2020 года

24.11.2020 года

СОСТАВ

**постоянно действующей двухсторонней комиссии, осуществляющей ход
выполнения коллективного договора в БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»**

Председатель комиссии:

Сочнова Наталия Анатольевна – директор БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»

Заместитель председателя:

Саликов Александр Васильевич – представитель Совета трудового коллектива БУ
ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Секретарь комиссии:

Леонова Елена Викторовна – специалист по кадрам БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»

Члены комиссии:

Неровная Вера Анатольевна – главный бухгалтер БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»

Данилова Оксана Алексеевна – бухгалтер БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»

Крючихина Лариса Владимировна – старшая медицинская сестра БУ ВО
«Песковский психоневрологический интернат»

Шамина Валентина Вячеславовна – специалист по охране труда «Песковский
психоневрологический интернат»

Зелеников Сергей Васильевич – заведующий отделением – врач-физиотерапевт БУ
ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Борисов Николай Петрович – заведующий хозяйством БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Совета
трудового коллектива:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
«Песковский психоневрологический
интернат»

Директор:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
Песковский психоневрологический
интернат»

_____ А.В. Саликов.

_____ Н.А. Сочнова.

24.11.2020 года

24.11.2020 года

**Список должностей,
которым предоставляется дополнительный отпуск
в БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»**

№ п/п	Должность	Продолжит ельность ежегодного отпуска (календарн ых дней)	Продолжитель ность дополнительн ого отпуска с вредными и особыми условиями труда (календарных дней)	Продолжите льность дополнитель ного отпуска с ненормируем ым рабочим днем календарных дней	Итого (календ арных дней)
1	Директор	28		14	42
2	Главный бухгалтер	28		11	39
3	Заместитель директора	28		11	39
4	Специалист по кадрам	28		7	35

	Специалист по охране труда	28		6	34
6	Техник	28		6	34
7	Заведующий хозяйством, заведующий складом	28		10	38
8	Экономист	28		7	35
9	Бухгалтер	28		6	34
10	Культурный организатор	28	35		63
11	Машинист котельной	28	14		42
12	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	28	7		35
13	Водитель автомобиля грузоподъемностью: от 1,5 до 3 тонн	28	7		35
14	Водитель автомобиля грузоподъемностью: свыше 3 тонн	28	7		35
15	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	28	7		35
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	28	7		35
17	Заведующий медицинским отделением (с	28	35		63

	медицинским образованием)				
18	Врач-специалист	28	35		63
19	Средний медицинский персонал непосредственно обслуживающий проживающих: фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	28	35		63
19	Медицинская сестра диетическая	28	14		42
20	Младший медицинский персонал: - санитар (санитарка)	28	35		63

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Совета
трудового коллектива:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
«Песковский психоневрологический
интернат»

_____ А.В. Саликов.

24.11.2020 года

Директор:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
Песковский психоневрологический
интернат»

_____ Н.А. Сочнова.

24.11.2020 года

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

Председатель комиссии:

Борисов Николай Петрович – заведующий хозяйством БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат».

Заместитель председателя:

Саликов Александр Васильевич – представитель Совета трудового коллектива БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат».

Секретарь комиссии:

Шамина Валентина Вячеславовна – специалист по охране труда «Песковский психоневрологический интернат».

Члены комиссии:

Неровная Вера Анатольевна – главный бухгалтер БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»;

Борисов Николай Петрович – заведующий хозяйством БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»;

Звегинцева Елена Алексеевна – санитарка БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»;

Крючихина Лариса Владимировна – старшая медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»;

Романова Ирина Сергеевна – медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Совета
трудового коллектива:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
«Песковский психоневрологический
интернат»

Директор:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
Песковский психоневрологический
интернат»

_____ А.В. Саликов.

_____ Н.А. Сочнова.

24.11.2020 года

24.11.2020 года

**Список профессий
которым положена выдача бесплатной специальной одежды, обуви,
инвентаря и обеззараживающих средств
в БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»**

Должность	Наименование специальной одежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использован ия в месяцах
Директор	Халат медицинский белый	шт.	1	36
Врач- специалист	Халат медицинский белый	шт.	2	24
	Костюм медицинский	шт.	1	36
	Колпак медицинский	шт.	2	24
	Обувь медицинская	пар	1	24
	Перчатки медицинские	пар.	2	до износа

	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Медицинская сестра	Халат медицинский белый	шт.	2	24
	Костюм медицинский	шт.	1	36
	Колпак медицинский	шт.	2	24
	Обувь медицинская.	пар	1	24
	Перчатки медицинские	пар.	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Младший медицинский персонал (санитарка)	Халат цветной	шт.	1	24
	Костюм медицинский	шт.	2	36
	Фартук цветной	шт.	2	24
	Косынка	шт.	2	12
	Обувь	пара	1	24
	Перчатки резиновые	пара	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Повар	Костюм поварской белый	шт.	2	36
	Фартук белый	шт.	2	24
	Колпак	шт.	2	24
	Обувь	пара	1	24
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Кухонный рабочий	Халат цветной	шт.	2	24
	Косынка	шт.	2	12
	Фартук цветной	шт.	2	24

	Фуфайка	шт.	1	36
	Обувь	пара	1	24
	Перчатки резиновые	пара	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Машинист по стирке и ремонту белья	Халат цветной	шт.	2	24
	Косынка	шт.	2	12
	Резиновый фартук	шт.	1	36
	Фуфайка	шт.	1	36
	Обувь (калоши)	шт.	1	12
	Перчатки резиновые	пара	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Сестра- хозяйка	Халат цветной	шт.	2	24
	Обувь	пара	1	24
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Заведующий складом	Халат цветной	шт.	2	24
	Обувь	пара	1	24
	Фуфайка	шт.	1	36
	Перчатки х/б	пара	1	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Водитель, электромонтер, монтажник санитарно- технических систем, сторож	Костюм пятнистый	шт.	1	36
	Фуфайка	шт.	1	36
	Обувь	шт.	1	24
	Перчатки х/б	пара	2	до износа
	Рукавицы	пара	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство (кроме сторожа)	мл.	100	1
Официант	Халат цветной	шт.	2	24
	Фартук цветной	шт.	2	24

	Косынка	шт.	2	12
	Фуфайка	шт.	1	36
	Обувь	пара	1	24
	Перчатки резиновые	пара		до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1
Машинист котельной	Фуфайка	шт.	1	36
	Перчатки х/б	пара	2	до износа
	Рукавицы	пара	2	до износа
	Мыло или жидкое моющее средство	мл.	100	1

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Совета
трудового коллектива:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
«Песковский психоневрологический
интернат»

Директор:
Бюджетного учреждения
Воронежской области
Песковский психоневрологический
интернат»

_____ А.В. Саликов.

_____ Н.А. Сочнова.

24.11.2020 года

24.11.2020 года

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ:

Председатель комиссии:

Саликов Александр Васильевич заведующий отделением БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Заместитель председателя:

Кулешова Елена Николаевна – санитарка БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Секретарь комиссии:

Леонова Елена Викторовна – специалист по кадрам БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Члены комиссии:

Неровная Вера Анатольевна – главный бухгалтер БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Митрофанова Елена Николаевна – медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Романова Ирина Сергеевна – медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Борисов Николай Петрович – заведующий хозяйством БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Касаткина Наталья Викторовна – медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Глушкова Мария Александровна- старшая медицинская сестра отделения милосердия БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Крючихина Лариса Владимировна- старшая медицинская сестра БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Семушкина Ольга Ивановна – шеф-повар БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

Филатова Татьяна Викторовна – сестра-хозяйка БУ ВО «Песковский психоневрологический интернат»

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охране труда в БУ ВО
«Песковский психоневрологический интернат»

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнен ия	Ответственный за выполнение	Примечание
I. Мероприятия по охране труда и техники безопасности				
1	Проведение первичных инструктажей работников учреждения	В течение года	Сочнова Н.А. Шамина В.В.	
2	Проведение плановых инструктажей работников учреждения	2 раза в год	Сочнова Н.А. Шамина В.В.	
3.	Проведение периодических медицинских осмотров	В течение года	Сочнова Н.А. Шамина В.В.	
4.	Проведение ревизии и ремонт электрооборудования	4 квартал	Сочнова Н.А. Неровная В.А.	
5.	Осуществление текущего ремонта мебели (столов, стульев)	3 квартал	Сочнова Н.А. Борисов Н.П.	
II. Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами				
6.	Приобретение и выдача специальной одеждой	Согласно норм выдачи	Сестра хозяйка	
7.	Приобретение и выдача моющих и химических защитных средств для технического персонала	Согласно норм выдачи	Сестра хозяйка	

Директор БУ ВО «Песковский
психоневрологический интернат»
_____ Н.А. Сочнова

Н.А. Сочнова

