Согласовано:	**Утверждаю:**
Представитель работников:	Представитель работодателя:
Председатель профсоюзного комитета ОАУСО «Валдайский ПНИ «Добывалово»	Директор ОАУСО «Валдайский ПНИ «Добывалово»»
_____ В.П. Рыжова	_____ О.Е. Демьянова
19 декабря 2019 г.	*19 декабря 2019 г.*

мп

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного автономного учреждения социального обслуживания «Валдайский психоневрологический интернат «Добывалово»

Утверждён решением общего
собрания ТК ОАУСО
«Валдайский ПНИ
«Добывалово»
Протокол: № 3
от 19 декабря 2019 года

Новгородская область
г. Валдай
2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном автономном учреждении социального обслуживания «Валдайский психоневрологический интернат «Добывалово»» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Учреждение, представленное в лице директора Демьяновой Ольги Евгеньевны (далее – Работодатель) и работники Учреждения (далее – Работники), представленные в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения Рыжовой Веры Павловны (далее – Профком).

1.3. Настоящий Договор заключён полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников;
- реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства,
- создание благоприятных условий для деятельности Учреждения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Работодатель признает Профком полноправным представителем Учреждения по всем условиям Договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов Работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

1.8. Профком обязуется в своей деятельности руководствоваться Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 (Пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. Трудовые отношения между Работодателем и Учреждением регулируются трудовым договором, с учётом требований действующего законодательства, Устава Учреждения и настоящего Договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, в случаях и порядке, предусмотренном данным законодательством.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (п. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия Работника получаемой работе может быть установлен испытательный срок до 3-х (Трёх) месяцев, а для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера и его заместителя – 6 (Шести) месяцев, если иное не установлено федеральным законом (п. 5 ст. 70 ТК РФ).

В период срока испытания на Работников распространяются все положения настоящего Коллективного договора.

Испытание при приёме на работу по срочному трудовому договору устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Испытание при приёме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 70 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом. По итогам совместных консультаций в настоящий Договор могут дополнительно быть включены мероприятия, направленные на сохранение занятости и защиту высвобождаемых Работников.

В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счёт:

- сокращения вакантных должностей,
- приостановки приёма новых Работников,
- увольнения временных Работников, совместителей.

- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 (Три) месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата указано в Трудовом кодексе РФ.

2.8. Лица, уволенные из Учреждения при сокращении штата, имеют право на первоочередное замещение открывшихся в течение года в Учреждении вакансий (при равенстве квалификационных знаний и навыков с иными лицами, претендующими на данную вакансию).

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется четыре часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.10. Работникам предоставляется возможность получать информацию об имеющихся в Учреждении вакансиях. Работники Учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей (при равенстве квалификационных знаний и навыков с иными лицами, претендующими на данную вакансию). Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учётом мнения Профкома.

2.11. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

2.12. Работодатель обязуется по заявлению Работников, впервые обучающихся без отрыва от производства в высших и средних специальных образовательных Учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, приурочивать ежегодные оплачиваемые отпуска ко времени экзаменов.

2.13. Порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

2.14. Работодатель обязуется создавать Работникам условия, необходимые для исполнения ими своих должностных обязанностей и соблюдения дисциплины труда, в том числе обеспечивать Работников оборудованием, инструментом, технической документацией, медикаментами и иными средствами.

2.15. Работодатель не вправе привлекать Работника к дисциплинарной ответственности (при установлении причины дисциплинарного проступка) в

случае, если он не обеспечил Работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время Работников регулируются в соответствии с нормами трудового законодательства, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения, графиками сменности, иными нормативными актами и трудовыми договорами Работников (ст. 190 ТК РФ).

3.2. Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 (Сорок) часов в неделю; для женщин, работающих на селе - 36 (Тридцать шесть) часов в неделю (ст. 263.1. ТК РФ).

3.3. Для отдельных категорий Работников допускается введение суммированного учёта рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за отчётный период (месяц, год) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учётом мнения Профкома и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

При суммированном учёте рабочего времени превышение нормального количества рабочих часов в учётном периоде по инициативе Работодателя является сверхурочными работами и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

3.4. Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый Работникам для отдыха и питания, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, устанавливается:

- Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, предоставляется перерыв для питания и отдыха продолжительностью в один час с 12 часов до 13 часов – в рабочее время не включается;
- Работникам, работающим в непрерывных условиях труда по сменному графику, обеспечивается возможность питания и отдыха в рабочее время в специально оборудованных помещениях (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Перечень таких Работников оформляется приложением к Коллективному договору (Приложение № 9).

3.5. В силу специфики Учреждения для Работников отдельных структурных подразделений устанавливается сменный режим работы с

учётом мнения Профкома. При сменной работе Работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.6. Для медицинских Работников Учреждения в сельской местности устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 (Тридцати шести) часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.7. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников:

- инвалидов I или II группы - не более 35 (Тридцати пяти) часов в неделю;

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 (Тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

3.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (п. 3 ст. 93 ТК РФ).

3.11. Работодатель организует учёт времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.12. Установленная графиками работы и графиками сменности продолжительность ежедневной работы (рабочее время) используется Работниками исключительно для выполнения должностных и профессиональных обязанностей, связанных с фактическим выполнением работы, порученной им Работодателем.

3.13. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учётом мнения Профкома.

3.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 (Четырёх) часов в течение двух дней подряд и 120 (Сто двадцати) часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.16. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия Работника и с учётом мнения Профкома (ст. 113 ТК РФ).

3.17. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы для всех Работников уменьшается на один час.

3.18. Порядок направления Работников Учреждения в служебные командировки регламентируется Положением о служебных командировках (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 "Об особенностях направления Работников в служебные командировки").

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ

4.1. Очерёдность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 (Двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (Двадцати восьми) календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются Работникам в календарных днях в соответствии с законодательством РФ, ст. 117 ТК РФ, Постановлением правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г. «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников», Федерального закона РФ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень должностей Работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с Профкомом (Приложение № 5).

4.4. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Новгородской области от 21 июня 2007 года № 173 «Об утверждении положения о порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днём в государственных (бюджетных, автономных и казённых) учреждениях, созданных Новгородской областью», по согласованию с Профкомом составляется Перечень профессий и должностей, работники которых имеют ненормированный рабочий день (Приложение № 2.7 к ПВТР).

4.5. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 (Три) дня до начала отпуска. В случае если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное Работником.

4.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 128 ТК РФ.

4.7. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ, иных федеральных законах, Работникам Учреждения по их заявлениям предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- смертью близких родственников (дети, в том числе усыновлённые, родители, супруг, супруга) — 3 дня, до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

- для ликвидации серьёзных аварий в доме - 1 день;

- для проводов сыновей в армию — 1 день;

- одному из родителей первоклассника в День знаний 1 сентября - 1 день;

- в связи с регистрацией брака (регистрации брака детей) — 3 дня, до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

- в связи с празднованием юбилея - 1 день;

- в связи с переездом во вновь приобретённое жилье - 1 день.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились о том что:

5.1.1. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением об оплате труда Работников (Приложение № 1) и Положением о премировании и материальном стимулировании Работников (Приложение №3).

5.1.2. Месячная заработная плата Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (должностные обязанности), устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.1.3. Выдача заработной платы осуществляется через банковскую карту платёжной системы МИР 2 (Два) раза в месяц, за первую половину месяца – 23 (Двадцать третьего) числа текущего месяца, за вторую половину – 08 (Восьмого) числа следующего месяца.

Половиной месяца считать период между 08 и 23 числами. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить банк, через который ему выплачивают заработную плату, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении банковских реквизитов не позднее, чем за 5 (Пять) рабочих дней до очередного дня выплаты заработной платы.

Не позднее, чем за 2 (Два) рабочих дня до срока выплаты заработной платы каждому Работнику выдаётся на руки расчётный листок.

5.1.4. При выплате заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2. Выплата заработной платы, премий, материальной помощи, пособий и компенсаций производится:

- на счета банковских карт Работников;
- в кассе Учреждения наличными деньгами.

5.3. В случае задержки заработной платы на срок более 15 (Пятнадцати) дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику производится доплата.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.6. При выполнении Работником работы в условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работы.

5.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику Учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.8. Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплата труда Работников в ночное время осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

5.12. Работникам Учреждения за каждый час их работы в ночное время

производится доплата в размере 40% (Сорока процентов) стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы (п. 3 ст. 154 ТК РФ).

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

5.13. Локальные нормативные акты Учреждения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Согласно ст. 212 ТК РФ в целях обеспечения каждого Работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их исполнением Работодатель обязуется:

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, которые прошли обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- осуществлять ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви;
- проводить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда;
- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников;
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а так же в случае медицинских противопоказаний;

- осуществлять организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (СОУТ);

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- вести расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органа общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификацией деятельности Учреждения.

6.2. На время приостановки работ в Учреждении, его подразделениях, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. Стороны договорились организовать в Учреждении работу комиссии по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

6.4. Работодатель обеспечивает реализацию права Работников на ежегодный дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда», со ст. 117, 147 ТК РФ, Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

6.5. Количество дней дополнительного отпуска за вредные условия труда определяется Коллективным договором Учреждения в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда», согласно Положению о дополнительных отпусках (Приложение № 5).

6.6. В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 года «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников» при выявлении вредных условий труда на рабочем месте Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не менее 7 (Семи) календарных дней.

6.7. Согласно ст. 214 ТК РФ для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда,
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, находящихся на территории Учреждения, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на медицинское обязательное страхование.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. К юбилейным датам Работников и ветеранов Учреждения, не связанным с выполнением трудовых обязанностей (50 лет и далее через каждые пять лет), проработавшим в Учреждении не менее года, оказывать

материальную помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.2.2. При рождении ребёнка у Работника выделять материальную помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.2.3. В случае смерти (гибели) Работника или его близкого родственника Работодатель оказывает помощь в организации похорон и выделяет материальную помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.2.4. При длительном (более одного месяца) лечении и восстановлении здоровья Работника выделяется материальная помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.2.5. В случае утраты личного имущества Работника в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц выделается материальная помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.2.6. В других случаях, при наличии у Работника уважительных причин, ему может быть оказана материальная помощь из средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.3. Работодатель создаёт условия для занятий Работников физкультурой и спортом, приобретает спортивный инвентарь.

7.4. Профком за счёт собственных средств:

7.4.1. Организует новогодние праздники для Работников и приобретает подарки для детей членов Профкома.

7.4.2. Организует поездки Работников-членов Профкома на культурно-массовые мероприятия.

7.4.3. Организует поздравления ветеранов Учреждения, находящихся на заслуженном отдыхе и поощрение за счёт средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.5. В целях сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения ввести выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10% должностного оклада на срок до 1 (Одного) года с момента трудоустройства по полученной специальности с учётом финансовых возможностей Учреждения.

7.6. В целях оказания помощи Работникам Учреждения в решении их проблем Работодатель обязуется:

- организовать бесплатную перевозку Работников на работу и обратно собственным транспортом или транспортом сторонних организаций до Учреждения по утверждённому маршруту и графику;

- выделять транспортные средства Работникам Учреждения для коллективных поездок при наличии финансовых возможностей.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Безвозмездно предоставлять Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, средства связи, по возможности транспортные средства и оргтехнику, а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома в согласованных сторонами порядке и сроках.

8.1.2. Перечислять ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере 1% (Одного процента) на счета Новгородской областной организации профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.1.3. Предоставлять Профкому в порядке, установленном законодательством РФ информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением настоящего Договора.

8.1.4. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

8.1.5. Заблаговременно ставить Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.1.6. Содействовать деятельности Профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.2. Профком вправе:

8.2.1. Вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов.

8.2.2. Через средства массовой информации (стенная печать, пресса, радио, телевидение и др.) информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения вышестоящих профсоюзных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.2.3. Беспрепятственно посещать подразделения Учреждения, получать от Работодателя документы и сведения, необходимые для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда, выполнением условий настоящего Договора.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения условий Коллективного договора осуществляется подписавшими его сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Выполнение условий Коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения условий Коллективного договора, принимаются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Договор вступает в силу с 31 декабря 2019 года и действует в течение трёх лет до 31 декабря 2022 года. По истечении установленного срока действия и при взаимном согласии сторон, Договор может быть пролонгирован на последующие три года, либо действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят или дополнят действующий.

При необходимости приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни Работников, в настоящий Договор могут вноситься изменения и дополнения в письменной форме в виде приложений.

Стороны, подписавшие настоящий Договор, раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании Работников.

Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 10 (Десяти) дней с момента его подписания.

Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором каждого вновь принятого на работу сотрудника до заключения с ним трудового договора.

За нарушение настоящего Договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством

Неотъемлемыми частями Договора являются:

- Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников Учреждения»;
- Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- Приложение № 3 «Положение о премировании и материальном стимулировании работников Учреждения по итогам работы за месяц, полугодие, 9 месяцев и год, за выполнение показателей по критериям эффективности, их деятельности по итогам работы за квартал, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы»;
- Приложение № 4 «Положение о порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения с ненормированным рабочим днём»;
- Приложение № 5 «Положение о дополнительных отпусках для профессий и должностей с вредными условиями труда»;

- Приложение № 6 «Положение о повышенном размере оплаты труда в размере 4% для профессий и должностей с вредными условиями труда по основной должности»;

- Приложение № 7 «Положение о ежеквартальных премиях по итогам работы за оказание платных услуг, разовых выплатах и материальной помощи»;

- Приложение № 8 «Положение о порядке расходования денежных средств, полученных от оказания платных услуг в Учреждении»;

- Приложение № 9 «Перечень профессий и должностей, работники которых осуществляют работу по сменному графику».