

Представители работников:

_____ О.А.Пискунова

_____ И.А.Шестопалова

_____ Ю.С.Шишова

Представитель работодателя:

Директор

М.П.

О.Г. Нетеду

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания Владимирской области
«Балакиревский психоневрологический интернат»

601630, Владимирская обл., Александровский р-н, пгт Балакирево,
ул.Вокзальная д.8

Дата принятия: «01» июня 2022

Дата вступления в силу: «01» июня 2022

Срок действия: 3 года.

Администрация государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Балакиревский психоневрологический интернат», в лице директора Нетеду Олега Георгиевича и трудовой коллектив, в лице представителей Пискуновой Ольги Анатольевны, Шестопаловой Инны Александровны и Шишовой Юлии Сергеевны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

Целью настоящего Договора является обеспечение наиболее благоприятных условий работы учреждения, социального и материального благополучия работников и их семей при выполнении принятых двухсторонних обязательств.

Договор признает исключительное право работодателя на управление, планирование и контроль деятельности учреждения, решение вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

Коллективный договор разработан на основе действующего законодательства, не может ухудшать положения работников, распространяется на всех членов трудового коллектива и обязателен к исполнению обеими сторонами.

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (могут являться приложением к коллективному договору).

Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс этики и служебного поведения работников организации), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации.

Коллективный договор действует с момента подписания сторонами в течение трех лет. Коллективный договор изменяется и дополняется в процессе проведения коллективных переговоров.

В случае реорганизации, ликвидации или смене собственника коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Стороны признают возникновение трудовых отношений, которые происходят на основе письменного трудового договора о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы определенной специальности, квалификации или должности), подчинением работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, регулируются действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если

обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 10) нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, предоставлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении сотрудников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5. В случае реорганизации учреждения не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

Работник имеет право:

- заключение, изменение, и расторжение трудового договора на условиях, установленных действующим законодательством (ст.56-61 ТК РФ);
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда (ст.209, 211, ТК РФ);
- своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии со своей

квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст. 129 - 136 ТК РФ);

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (рабочее время ст. 91 - 96 ТК РФ);
- отдых ст. 106, 107, 110 - 113 ТК РФ отпуск ст. 114 - 128 ТК РФ) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и действующим законодательством;
- обязательное медицинское страхование в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества учреждения.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд, оказывать материальную помощь работникам;
- требовать от работников исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудового договора;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки 5 и 20 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контролировать его выполнение;
- рассматривать предоставленную информацию о выявленных нарушениях, принимать меры к их устранению;
- обеспечивать бытовые нужды работников при исполнении ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ в коллективный договор включены взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

6. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основании базовых должностных окладах и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Основные принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностным окладам;

- государственные гарантии по оплате труда;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Объем средств на оплату труда формируется исходя из нормативной численности, определяемой в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и другими отраслевыми нормативными актами с учетом выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством, а также выплат стимулирующего характера.

6.5. Базовый оклад работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.6. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6.8. Размер базовых должностных окладов установлен на основании постановления Губернатора области: от 04.04.2016 № 277 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения администрации Владимирской области, и медицинских работников иных государственных учреждений Владимирской области», от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», от 08.08.2008 г № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области».

6.9. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Условия оплаты по совместительству определяются действующим законодательством.

6.10. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (вид работ).

6.11. Заработная плата выплачивается путем перечисления на предоставленный работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работника. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Выплаты компенсационного характера.

6.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями к трудовому договору, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются должностным окладам работников.

Абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада, без учета других надбавок.

6.14. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся нормальных).
- выплаты по результатам специальной оценки условий труда.

6.15. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов с учетом установления доплаты за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда:

- рабочим - из расчета часовой ставки (оклада);
- специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.
- ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.16. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплаты за совмещение должностей, увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания устанавливаются по соглашению сторон.

6.17. Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты от 01 до 29 процентов по результатам аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких местах.

6.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты стимулирующего характера.

6.20. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия из осуществления устанавливаются к должностным окладам работников настоящим коллективным договором, соглашениями к трудовому договору локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.21. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- доплата за стаж непрерывной работы;
- доплата за качество выполняемых услуг;
- доплата за интенсивность труда.

6.22. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждениях.

6.23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

6.24. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- выплаты работникам учреждений, имеющим почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации" в размере 20 процентов;
- выплаты в соответствии с критериями качества оказанных услуг, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.25. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.26. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника или локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок и условия стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами. Доплаты сотрудникам производятся:

- за совмещение профессий (должностей);
- за интенсивный труд и качество выполняемой работы;
- за вредные условия труда;
- за работу в праздничные дни;
- за увеличение объема работ.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере. Перечень тяжелых работ определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений. Повышение зарплаты по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И ДЕНЕЖНЫХ КОМПЕНСАЦИЙ.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Работнику гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с п.1 ч.2 ст.3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» за счет средств работодателя за первые три дня временной нетрудоспособности, а остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ.

При повреждении здоровья или случае смерти работника вследствие несчастного случая на рабочем месте или профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ). В случае смерти работника право на получение компенсации имеют: муж, жена, мать, отец, дети.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ сотрудникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в служебной командировке), Работодатель обязуется возмещать:

- расходы на проезд;
- расходы на наем жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные сотрудником с разрешения или ведома Работодателя.

При направлении сотрудника в командировку Работодатель обязуется компенсировать его расходы путем выплаты денежных средств взамен суточных за счет средств от приносящей доход деятельности. Размер и порядок документального подтверждения указанных расходов устанавливаются Положением о служебных командировках, утвержденном руководителем учреждения.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по заочной и вечерней формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи промежуточных и итоговых экзаменов. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора определены в гл. 27 ст. 178 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска (гл. 19 ст. 127 ТК РФ).

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Согласно ст. 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и специальности продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ.

Нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Законом устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. По соглашению сторон, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день и неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

Продолжительность ежедневной работы определена ст. 94 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

8.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.4. Всем работникам предоставляются выходные дни, при 5 дневной рабочей неделе - 2 дня.

Производственная жизнь коллектива осуществляется по Правилам внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе, установлена с учетом Приложения №1 к Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»:

Учитывая специфику интерната, как учреждения с непрерывным циклом производства, разрешена работа сотрудникам в сменах продолжительностью 12 часов.

Разрешено применение гибких индивидуальных графиков работы для: женщин, имеющих малолетних детей, родителей неполных семей работников, имеющих

престарелых родителей, нуждающихся в уходе по согласованию с администрацией в порядке предусмотренном действующим законодательством.

8.5. Праздничными нерабочими днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней, Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Привлечение работников к работе в выходные праздничные дни допускается в исключительных случаях согласно ст.113 ТК РФ.

8.6. Работнику предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней в соответствии с действующим законодательством. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, предоставляется дополнительный отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и условия его предоставления устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация в виде дополнительного отпуска:

- директору интерната - 10 календарных дней;
- заведующему отделением - 5 календарных дней.

За работу с вредными и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда.

- повару – 7 календарных дней;
- кухонному работнику – 7 календарных дней;

В целях снижения рисков распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель поощряет тех, кто прошел полный цикл вакцинации от COVID-19.

Подтвердить вакцинацию сотрудник может сертификатом о вакцинации против коронавируса или QR-кодом сертификата о вакцинации.

За полную вакцинацию двухкомпонентной или однокомпонентной вакциной сотруднику положены 2 (два) дополнительных оплачиваемых дня отпуска с сохранением заработной платы, как за фактически отработанное время. Сотрудник вправе присоединить дни отдыха к очередному отпуску.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотруднику на основании его письменного заявления. Заявление должно быть согласовано с непосредственным руководителем.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся в число календарных дней отпуска, в отпуск не включаются. Оплачиваемый отпуск для работников с вредными условиями труда должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы в учреждении возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

8.7. Работодатель ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Право на второй и последующие отпуска может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ с учетом мнения представительного органа работников.

По соглашению работодателя и работника отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна его часть должна быть не менее 14 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность его определяется соглашением между работником и работодателем.

На основании ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы,
- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

9. ОХРАНА ТРУДА.

Администрация учреждения признает, что обеспечение здоровых и безопасных условий труда сотрудникам учреждения является ее обязанностью и она несет за это ответственность согласно действующего законодательства.

Администрация обязуется своевременно проводить аттестацию и переаттестацию всех должностных лиц на знание требований по охране труда и технике безопасности.

Администрация обязуется проводить специальную оценку условий труда.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия

вредных и опасных факторов;

- обеспечение индивидуальной и коллективной защиты; обучение безопасным методам и приемам труда;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка;
- компенсации, установленные законом, если работник занят на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое, лечебно-профилактическое обслуживание работника в соответствии с требованиями охраны труда.

Все работники организации обязаны проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

При трудоустройстве обязательно проходить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам работы с вредными факторами и оказанию первой помощи пострадавшим.

Расходы по финансированию мероприятий по охране труда несет работодатель.

При несчастных случаях, указанных в ст.227 ТК РФ, работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения

- зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ст.228 ТК РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с гл.36 ТК РФ.

На основании Приложения к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.02.2005 г. № 160 во всех остальных случаях производственного травматизма составляется акт.

10. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Коллективный трудовой спор - не урегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления, изменения условий труда, заключения, изменения, выполнения условий коллективного договора.

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения работодателя об отклонении требования работников.

Правом выдвижения требований обладают представители работников.

Требования представителей работников утверждаются на собрание работников, если

на нем присутствует более половины работников организации.

Требования работников излагаются в письменной форме.

Порядок рассмотрения трудового спора состоит из этапов:

- рассмотрение трудового спора примирительной комиссией с участием посредника;
- в трудовом арбитраже в соответствии и в сроки, определенные ст.401- 404 ТК РФ.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права привлекается к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, а также привлекаются к гражданско-правовой или административной ответственности.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ.

11.1. Представители работников содействуют реализации настоящей договора, снижению

социальной напряженности в трудовом коллективе предупреждают возникновение трудовых споров.

11.2. Представители работников обеспечивают контроль за соблюдением работодателем и работниками законодательства о труде; осуществляют разработку и пересмотр совместно с работодателем локальных нормативных актов в области оплаты и охраны труда;

11.3. Представители работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. За нарушение условий коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Представители работников:

- принимают участие в разработке и утверждении инструкций по охране труда с учетом специфики труда;
- контролируют оплату работы в выходные и праздничные дни;
- принимают участие в разработке и утверждении правил внутренней трудового распорядка, принимает меры к обеспечению их соблюдения.

Представители работников - члены трудового коллектива.

Администрация обязуется:

- предоставить проведение в рабочее время общего собрания Трудового коллектива.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

За нарушение условий данного Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Действие Коллективного Договора устанавливается с момента его подписания сторонами.

Срок действия коллективного договора - 3 года.

Начало срока действия - 01 июня 2022 г.

Окончание срока действия - 31 мая 2025 г.

В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения при взаимном согласии после их утверждения на совместном заседании

Администрации и представителей работников.

В течение всего срока действия коллективного договора администрация предоставляет представителям работников всю необходимую информацию для текущей проверки выполнения коллективного договора.