|  |  |
| --- | --- |
| От администрации:  Директор  КГАСУСОН «Дубровский ПНИ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Ростовщикова  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.  М. П. | От трудового коллектива  Председатель Совета трудового коллектива  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л. Б. Трушникова  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

краевое государственное автономное

стационарное учреждение

социального обслуживания населения

«Дубровский психоневрологический интернат»

на период с «01» июля 2018 года по «30» июня 2021 года

Одобрен (утвержден) на

заседании Совета трудового

коллектива учреждения

*«J. £* » *Ud^p^QS) /<f* г.

г. Оханск, 2018 год

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование главы | Страницы |
| 1 | Общие положения |  |
| 2 | Предмет договора |  |
| 3 | Хозяйственно-экономическая деятельность |  |
| 4 | Трудовые отношения |  |
| 5 | Защита персональных данных |  |
| 6 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников |  |
| 7 | Рабочее время и время отдыха |  |
| 8 | Охрана труда |  |
| 9 | Оплата труда |  |
| 10 | Социальные льготы, гарантии и компенсации |  |
| 11 | Взаимодействие сторон |  |
| 12 | Заключение |  |
| 13 | Приложения |  |

**3**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГАСУСОН «Дубровский ПНИ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.401 ТКРФ).
3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники в лице председателя Совета трудового коллектива КГАСУСОН «Дубровский ПНИ», именуемый далее «Работник» и директор учреждения, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы КГАСУСОН «Дубровский ПНИ» (далее - Учреждение).
4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).
5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
6. Настоящий коллективный Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.
7. Работодатель признает председателя Совета трудового коллектива единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Председатель Совета трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими ему методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его  
сторонами сроком на три года.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного

**4**

договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1. Работники предоставляют право председателю Совета трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.
2. В период действия коллективного договора председатель Совета трудового коллектива не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

**2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам Учреждения.
2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

**3. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном  
объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками  
Учреждения должностных обязанностей по трудовым договорам и всех  
мероприятий, нацеленных на повышение эффективности стационарного социального  
обслуживания, увеличения прибыли Учреждения как источника экономической  
стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия  
каждого работающего.

1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства по обеспечению нормальной хозяйственной и экономической деятельности Учреждения обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.
2. Председатель Совета трудового коллектива признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

**4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

4.1. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения (Правила внутреннего трудового распорядка работников КГАСУСОН «Дубровский ПНИ»), а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым

**5**

договором. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).
2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр выдается работнику, другой остается у работодателя.
4. В трудовом договоре оговариваются все существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.
5. Неотъемлемой частью Трудового договора является должностная инструкция. 4.7.Существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель обязан уведомить работника об изменении существенных условий трудового договора не менее чем за 2 (Два) месяца до начала действия изменений трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

4.8.Работодатель или его представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении на момент заключения трудового договора.

4.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть  
предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия  
поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев,  
а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей  
филиалов, иных обособленных структурных подразделений Учреждения - шести  
месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

4.10. Одновременно с испытательным сроком работникам рабочих профессий,  
занятых на работах, к которым предъявляются повышенные (дополнительные)  
требования безопасности труда назначается стажировка.

1. Организация и порядок проведения стажировки в Учреждении установлены Положением о стажировке работников организации и допуске к самостоятельной работе.
2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора возможно только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые

**6**

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.13. Прекращение трудового договора с работником производится только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными законодательными документами, действующими на территории Российской Федерации, в порядке, утвержденном Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.**

1. Персональные данные Работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.
2. Персональные данные Работника являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы Работодателем или любым иным лицом в личных целях.
3. Сбор, обработка, хранение и передача персональных данных работника осуществляются в соответствии с Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников Учреждения.
4. Работодатель обязан за свой счет обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством РФ.
5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом и иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

6.1.Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива  
определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения  
квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей  
составляется на каждый календарный год с учетом перспектив развития  
учреждения.

6.3. В случае направления работника для прохождения профессионального обучения  
или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы  
Работодатель обязан сохранить за ним место работы, должность, среднюю  
заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для  
получения дополнительного профессионального образования в другую местность,  
оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для  
лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или  
дополнительное профессиональное образование работников, если это является  
условием выполнения работниками определенных видов деятельности

**7**

6.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать  
необходимые условия для совмещения работы с получением образования,  
предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными  
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,  
коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,  
трудовым договором.

6.6. При наличии у Учреждения денежных средств, Работодатель вправе производить  
оплату обучения, повышения квалификации, переподготовки работника. В этом  
случае с работником заключается ученический договор (ст. 198 ТК РФ). Ученический  
договор является дополнительным к трудовому договору.

6.7. Стороны договорились, что Работник имеет право самостоятельно (за свой счет)  
повысить свою профессиональную компетентность, в том числе с сохранением рабочего  
места, но без сохранения средней заработной платы.

**7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Для работников установлена пятидневная, 40 (сорока) часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, обусловленными трудовым договором.
2. Для женщин, осуществляющих трудовую функцию в сельском населенном пункте устанавливается 36 (Тридцати шести) часовая рабочая неделя с режимом рабочего времени 7 часов 12 минут (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».
3. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерьшов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.4. В связи с производственной необходимостью работникам может быть  
установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.  
В исключительных случаях, в соответствии с действующим законодательством -неполная  
рабочая неделя.

1. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников КГАСУСОН «Дубровский ПНИ» (далее - Правила внутреннего распорядка работников).
2. Сменная работа устанавливается отдельным работникам в связи с необходимостью осуществления непрерывного процесса оказания социальных услуг получателям социальных услуг (далее - ПСУ) круглосуточно.
3. Работникам со сменным режимом работы могут быть установлены один из трех видов сменного режима работы:

* смена 24 часа, с последующим предоставлением времени отдыха не менее 48 часов, но не более 72-х часов. Начало работы с 8.00, окончание - 8.00 часов следующего дня;
* смена 12 часов, с последующим предоставлением времени отдыха не менее 24 -х

**8**

часов. Начало работы с 8.00 часов, окончание - 20.00 часов текущего дня, либо с 20.00 до 8.00 часов следующего дня;

- смена 12 часов 2 дня подряд, с последующим предоставлением времени отдыха не  
менее 48 - часов. Начало работы с 8.00 часов, окончание - 20.00 часа текущего дня.

7.8. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение  
установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком  
сменности. Перечень должностей, которым устанавливается сменный режим рабочего  
времени в соответствии с графиком сменности определен в Правилах внутреннего  
распорядка работников.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

1. По согласованию с Работодателем режим рабочего времени может быть изменен.
2. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

7.10.1. Сверхурочная работа оплачивается в установленном законодательством порядке. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.11. Работнику предоставляется не более 2 (Двух) часов и не менее 30 (Тридцати) минут в  
течение рабочего дня (смены) время для отдыха и приема пищи. Периоды времени для  
отдыха и питания определяются исходя из условий работы и устанавливается  
трудовым договором.

Перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается в зависимости от графика рабочего времени (начала и окончания рабочего дня) работника с 12.00 часов до 13.00 часов, либо с 13.00 часов до 14.00 часов.

Работникам, занятым сменным трудом, предоставляется перерыв для отдыха и питания с возможностью приема пищи в том числе на рабочем месте в течение рабочей смены, в общей сложности не превышающей 2 часа в сутки из расчета 4 (Четыре) раза по 30 (Тридцать) минут, либо 1 (Один) час в 12 часов, из расчета 2 (Два) раза по 30 (Тридцать) минут.

1. На участках, где по условиям работы перерыв для отдыха и приема пищи установить нельзя, в т.ч. работнику, занятому сменным трудом, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены, в общей сложности не превышающей 2 часа в смену (Перечень видов работ, порядок и место приема пищи указаны в Правилах внутреннего распорядка работников).
2. Периодичность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
3. В Учреждении выходными днями являются суббота и воскресенье.
4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: -1, 2, 3,4, 5,6 и 8 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;

**9**

-12 июня - День России;

-4 ноября - День народного единства.

Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, для работников, не занятых на сменных работах.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения или его отдельных структурных подразделений.

В исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха без его согласия. 7.16. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (Перечень должностей, для которых предусматривается замещение на период временного отсутствия работника указан в Правилах внутреннего распорядка работников). 7.16.1 Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.16.2. Отдельным категориям работников в случаях, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К ним, в частности, относятся:

* работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);
* участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды (ст. 14-19 Закона о ветеранах);
* Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 83акона РФ от 15.01.1993 N4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
* Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
* лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона о донорстве);
* лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского

**10**

назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (ст. 14-22 Закона о Чернобыле).

- работник-мужчина имеет право получить ежегодный отпуск в период отпуска по  
беременности и родам его жены.

А также иных категории работников, предусмотренных трудовым законодательством.

7.17. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными  
условиями труда устанавливается дополнительный отпуск за вредные и тяжелые  
условия труда в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума  
ВЦСПС от 25.10.1974. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов,  
профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право  
на дополнительный отпуск», постановлением Минтруда РФ от 08.07.1993г. № 133  
«О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского и  
другого персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи».

7.17.1 Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в должности с вредными условиями труда не менее 11 (Одиннадцати) месяцев.

1. В счет времени, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск, включаются только дни фактической работы во вредных и опасных условиях труда, с занятостью во вредных и опасных условиях труда полный рабочий день, установленный для работника.
2. В счет времени, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск не включаются:

-периоды временной нетрудоспособности (больничные листы);

-периоды нахождения в отпуске (основном, дополнительном, учебном, по

беременности и родам, без содержания и т.д.);

* командировки, за исключением случаев сопровождения получателей социальных услуг;
* и т.п.

7.17.4. Не допускается замена дополнительного отпуска, за вредные условия труда,  
денежной компенсацией.

7.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется отпуск за  
ненормированный рабочий день, в соответствии с Правилами внутреннего  
распорядка работников.

7.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по  
его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения  
заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы  
определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.20. Работодатель обязан предоставить работнику на сновании его письменного  
заявления дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих  
случаях:

1. в связи с бракосочетанием работника (детей работника) до 3-х календарных дней;
2. в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 3-х календарных дней при наличии подтверждающих документов;
3. родителю ребенка - учащегося 1 класса, в День знаний 1 сентября -1 рабочий день;

7.20.4. для проводов детей в армию - до 3 календарных дней при наличии  
подтверждающих документов;

**11**

7.20.5. для участия в похоронах родных и близких первой очереди родства, с последующим подтверждением документов - до 3-х календарных дней.

7.21. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы в  
следующих случаях:

1. по уходу за больными членами семьи - до 1 месяца, при наличии подтверждающих документов;
2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибшим или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году, при наличии подтверждающих документов;

В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.22. Право на предоставление дополнительного отпуска должно подтверждаться  
документально.

**8. ОХРАНА ТРУДА**

1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
2. Работодатель организует работу по охране труда в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в КГАСУСОН «Дубровский ПНИ».
3. Работодатель создает комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Совета трудового коллектива.
4. Комиссия по охране труда действует на основании Положения о комиссии по охране труда в КГАСУСОН «Дубровский ПНИ».

8.5. Работодатель обязан:

8.5.1.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в

производстве инструментов, сырья и материалов;

8.5.2.Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с

трудовым законодательством;

8.5.3.обеспечитъ рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой и

другими средствами индивидуальной защиты в соответствии со сроками действия

карты аттестации рабочего места по условиям труда и карты специальной оценки

труда работников;

8.5.4.обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний

требований охраны труда;

8.5.5.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 ТК РФ);

8.5.6,Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за

правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной

защиты;

8.5.7.проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест утверждать

**12**

результаты СОУТ;

8.5.8. организовать за счет средств **Учреяедения** проведение обязательных  
периодических медицинских осмотров работников;

8.5.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о  
возможных рисках в процессе трудовой деятельности, а также о предоставляемых  
им гарантиях и компенсациях;

8.5.10. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению  
жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;

1. Проводить расследование в установленном Законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
2. Производить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 г. N 125, ст. 212ТКРФ.
3. Знакомить работников с требованиями охраны труда;
4. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда работников с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива,
5. Участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
6. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) Совета трудового коллектива по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения (ст. 370 ТК РФ);

8.6. Работник учреждения в области охраны труда обязан (ст.214ТК РФ):

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

1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при травмах и неотложных состояниях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и  
периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

8.6.5. извещать немедленно своего непосредственного и вышестоящего руководителя о  
любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,  
происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о  
проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 ТК

РФ);

8.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью  
работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и  
коллективной зашиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до  
устранения выявленных нарушений (ст. 379 ТК РФ).

**13**

**9. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Оплата труда работникам Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников КГАСУСОН «Дубровский ПНИ».
2. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится не менее двух раз в месяц, за фактически отработанный (отчетный) период времени:

-1 половина - 25 числа текущего месяца;

- 2 половина - 10 числа месяца, следующего за расчетным (по результатам которого

начисляется заработная плата)—окончательный расчет.

9.3. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда, которая

предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется Работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (графики работы и табеля учета рабочего времени).

1. Работнику гарантируется выплата заработной платы не ниже установленной государством минимальной заработной платы.
2. Заработная плата Работников состоит из базовой (гарантированной) и стимулирующей частей:

9.6.1. Базовая (гарантированная) часть заработной платы включает:

9.6.1.1. Основную заработную плату (Должностной оклад и обязательные, в  
соответствии с действующим законодательством выплаты компенсационного  
характера);

9.6.1.2. Дополнительную заработную плату (Доплаты и надбавки, в соответствии с  
действующим законодательством, в т.ч. за дифференцированные условия труда);

9.6.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

1. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении;
2. Персональных надбавок;
3. Ежемесячной выплаты стимулирующего характера;
4. Премиальных выплат.

9.7. Выплаты, указанные в п.п. 9.6.2.3.; 9.6.2.4., производятся сверх базовой  
(гарантированной) заработной платы и установленных законодательством,  
обязательных выплат в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего  
характера Работникам КГ АСУ СОН «Дубровский ПНИ».

9.8. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения  
осуществляется в пределах сумм, предусмотренных Планом финансово-  
хозяйственной деятельности Учреждения для оплаты труда на очередной  
финансовый год.

9.9. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об оплате  
труда, принятой системой оплаты труда, как по основным должностям, так и по должностям,  
занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда Работников, занятых по  
совместительству, а также занятых на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей  
недели, производится пропорционально отработанному времени.

9.10. Размер заработной платы конкретного работника зависит от его квалификации,  
сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные  
выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,  
отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

**14**

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в соответствии с Положением об оплате труда

Размеры должностных окладов определяются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения и указываются в трудовом договоре работника.

1. Специалистам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры должностных окладов. Под сельским населенным пунктом понимается населенный пункт (село, деревня, сельский поселок, хутор), который не отнесен к категории городских населенных пунктов;
2. Работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере не менее 4 %, но не более 12% от должностного оклада.

9.13. За иные, особые условия труда работникам устанавливаются выплаты:

в размере 25 *%* - за выполнение трудовой функции в условиях психоневрологического интерната (ПНИ), отделении;

в размере 15 % - за выполнение трудовой функции в условиях дома-интерната для престарелых и инвалидов (ДИПИ).

1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работников в виде районного коэффициента в размере 15 % должностного оклада. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат кроме материальной помощи.
2. Дополнительная заработная плата включает различные виды доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и включает в себя:
3. Доплату за совмещение профессий и исполнение возложенных обязанностей временно отсутствующего Работника
4. Выплата при расширении зоны обслуживания
5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
6. Доплата за работу в ночное время
7. Оплата сверхурочных работ

9.16. Работникам могут быть установлены иные выплаты компенсационного  
характера, в соответствии с действующим законодательством.

9.17. В Учреждении предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:  
9.17.1.Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы в учреждении.

9.17.1.1. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в учреждении  
относится к гарантированным выплатам и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Стаж работы в учреждении | Процент от должностного оклада |
| J\_ | 2 | 3 |
| 1 | от 3 до 5 лет | 20 |
| 2 | свыше 5 лет | 30 |

9.17.1.2. В стаж работы работников учреждений засчитываются периоды работы, перечисленные в Порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы работникам государственных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных Министерству социального развития Пермского края,

**15**

утвержденным приказом МСР ПК от 07.11.2013 № СЭД-33-01-03-532.

1. Ежемесячная стимулирующая выплата (ЕСВ).
2. Премиальные выплаты.
3. Структура ЕСВ и премирования, а так же их величина устанавливаются в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам КГАСУ СОН «Дубровский ПНИ»
4. Работникам учреждения могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки) в т.ч:

* за выполнение важных и особо важных работ;
* за выполнение особо срочных работ;
* за сложность, напряженность и (или) объем выполняемой работы;
* за высокую интенсивность труда и др.

9.20. Размер стимулирующих выплат (доплат, надбавок) может устанавливаться  
и выплачивается как в процентном отношении к должностному окладу, так и в  
твердой сумме;

9.21. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, Работодателем  
осуществляются выплаты социального характера в виде единовременной  
материальной помощи в следующих случаях:

9.21.1 возникновения чрезвычайных обстоятельств: пожар, стихийные бедствия, и т.п.

1. в случае смерти близкого родственника (первой линии родства работника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери);
2. на специальное дорогостоящее лечение работника, восстановление его здоровья;

9.22. Материальная помощь выплачивается на основании приказа Работодателя по  
личному заявлению Работника,( с учетом комиссионного решения учреждения)  
при предоставлении последним документов, подтверждающих наступление  
чрезвычайных обстоятельств.

9.23. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается на  
основании приказа Работодателя родственникам (первой линии родства работника)  
обратившимся с письменным заявлением и предъявившим оригинал свидетельства  
о смерти работника.

9.24. Размер материальной помощи устанавливается и выплачивается в сумме, не  
превышающей размер должностного оклада.

**10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации: при направлении в служебные командировки; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора;

**16**

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются  
сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со  
служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения,  
дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства  
(суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома  
работодателя)

10.3. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места  
работы (должности) на время исполнения им государственных или общественньк  
обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными  
законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10.4. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы, при получении первого высшего или первого среднего профессионального образования в соответствии со ст. 173 и ст. 174 ТК РФ.

10.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим  
самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию  
программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры  
по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти  
программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением  
среднего заработка.

10.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную  
аккредитацию образовательные программы среднего профессионального  
образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель  
предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

10.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца,  
представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении  
численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по  
месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий,  
предполагаемые варианты трудоустройства.

1. О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.
2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца.
3. Стороны договорились, что применительно к данной организации, высвобождение является массовым, если сокращается 50 (пятьдесят) или более работников в течение 30 (тридцать) календарных дней.
4. 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 работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды

**17**

Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

* предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* проработавшие на предприятии свыше 10 (десять) лет;
* одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
* отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

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

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

10.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации  
либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому  
работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного  
заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период  
трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом  
выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

10.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в  
размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в  
связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе  
вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на  
заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в  
другую местность.

1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создается социальная комиссия, которая рассматривает вопросы оздоровления работников учреждения, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.
2. Работодатель обязуется выплачивать работникам пособия (на рождение ребенка работника, на погребение работника и др.), определенные законодательством.
3. Работодатель обязуется обеспечивать полное информирование работников о

**18**

правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

10.19. Оплату по листу нетрудоспособности производить в соответствии с действующим  
законодательством.

10.20. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие  
несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания  
работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также  
связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую,  
социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в  
связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

10.21. Оплату отпускных производить по среднемесячному заработку работника за  
последние двенадцать месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

10.22. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного  
учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных  
сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР  
от 02.12.96. N101-218).

10.23. В случаях, предусмотренных, действующим законодательством Российской  
Федерации работникам могут быть предоставлены иные гарантии и компенсации.

**11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН**

Стороны договорились о том, что:

1. Работодатель признает исключительное право председателя Совета трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.
2. Председатель Совета трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества, не вмешиваясь в основную деятельность учреждения.

11.3. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления  
деятельности выборного органа Совета трудового коллектива.

11.4. Работодатель обязан:

- безвозмездно предоставить выборному органу Совета трудового коллектива, объединяющих его работников, в пользование одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы для проведения заседаний, хранения документации, а также для возможности размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

**12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**19**

1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и председателя Совета трудового коллектива.
2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.
3. Стороны договорились, что контроль за ходом вьшолнения коллективного договора осуществляется председателем Совета трудового коллектива.
4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

12.5. При обнаружении нарушений вьшолнения условий коллективного договора одной  
из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим  
данный договор.

12.6. Если положения настоящего Договора ухудшают положение  
работников по сравнению с трудовым законодательством, то такие положения  
являются недействительными. В этом случае применяются законы или иные  
нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК  
РФ)

12.7. Коллективный договор утвержден на заседании Совета трудового  
коллектива.