

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018-2021 годы

между работодателем:

Автономное учреждение социального обслуживания РБ
«Кяхтинский психоневрологический интернат»

и работниками в лице представителя:

Профсоюзного комитета

Принято на общем собрании работников
организации

« 20 » декабря 2014 г.

Договаривающиеся стороны

Директор АУСО РБ «Кяхтинский
психоневрологический интернат»

От имени работников организации
председатель профсоюзного
комитета

М.П. _____ подпись

/Голопов А.В./

« 20 » 12 2014 г.

М.П. _____ подпись

/Ладыженская Л.Ф./

« 20 » 12 2014 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Дата: 26.02.2014 г. № 1

Согласовано по форме «Коллективный договор»
М.П. «Кяхтинский психоневрологический интернат»
Зам. Зам. Р.Б.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	133
РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	166
РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	177
РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	18
РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	20
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

-Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора Автономного учреждения социального обслуживания «Кяхтинский психоневрологический интернат» - Попова Андрея Викторовича;

-Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя профсоюзной организации Автономного учреждения социального обслуживания «Кяхтинский психоневрологический интернат» - Ладыженской Людмилы Федоровны.

1.2. Коллективный договор (далее - КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК), федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Бурятия.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым и региональным соглашениями, а также нормативные положения, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст. 41 ТК).

1.5. Профсоюзный комитет (далее по тексту Профком), действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня принятия его общим собранием работников учреждения и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК). С момента вступления в силу настоящего КД, ранее действующий КД прекращает своё действие. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников и в полном объеме обязательны для выполнения обеими сторонами.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников.

1.10. Работодатель знакомит с КД всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с представительным органом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях) ежегодно в период действия КД.

1.11. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет (ст.43 ТК).

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Стороны по коллективному договору не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласованию представителей администрации и профсоюзного комитета.

1.14. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.15. В целях обеспечения устойчивости и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников,

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- Обеспечить стабильность финансового положения Учреждения;
- Обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- Учитывать мнение представителей работников, профсоюзного комитета по проектам текущих перспективных производственных планов и программ;
- Повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников Учреждения с учетом его финансовых возможностей;
- Обеспечить безопасные условия труда работникам Учреждения.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

- Способствовать устойчивой деятельности Учреждения;
- Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества Учреждения;
- Добиваться повышения уровня жизни работников Учреждения, улучшения условий их труда и обеспечения техники безопасности на рабочих местах;

- Осуществлять контроль за соблюдением и обеспечением работодателем установленных действующим законодательством социальных гарантий;
- Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, соглашений, настоящего договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- Выполнять обязанности по трудовому договору;
- Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, должностные обязанности, правила и инструкции по охране труда, установленную форму одежды;
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать служебную этику.

1.16. Приложения к настоящему договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с представительным органом работников.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора (ст.ст. 16, 58, 67 ТК).

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК).

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о

возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме (ст.82 ТК);

2.4.2. в случае массового высвобождения работников предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.4.3. увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. ст. 82, 373 ТК).

2.4.4. при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч.1 статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома

2.4.5. КД может быть установлен иной порядок обязательного участия Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

2.5. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника организации с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы.

2.6. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст. 81 ТК свободное от работы время с сохранением среднего заработка 4 часа в неделю для поиска нового места работы.

2.7. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.8. Работодатель обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификаций в порядке и сроки, установленные нормативными

правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, соответствующие требованиям профессии (должности) работника, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы. В свою очередь работник обязуется не расторгать трудовой договор с учреждением в течении 3 лет после прохождения курсов профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения (без учета отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет), в противном случае работник возмещает работодателю понесенные затраты на обучение работника.

2.9. Вновь прибывший работник может быть принят с испытательным сроком в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.10. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.11. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.12. При увольнении работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и выдать деньги в день увольнения.

2.13. Работодатель своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

2.14. Работодатель организует работу по подготовке и передаче индивидуальных сведений о работниках Учреждения в Управление пенсионного фонда.

2.15. Привлечение и использование в Учреждении иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

2.16. Профсоюзный комитет Учреждения (представительный орган работников):

– осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового

законодательства в вопросах занятости работников.

- принимает участие при расторжении трудового договора с работником в соответствии со ст. 82 ТК РФ.
- содействует работодателю в укреплении трудовой дисциплины в коллективе, контролирует выполнение работниками интерната Правил внутреннего распорядка.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1).

3.2. Для работников устанавливается (согласно Приложению №2):

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- 40-часовая рабочая неделя, с работой согласно графику сменности;
- пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- 36-часовая рабочая неделя, с работой согласно графику сменности.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников учреждения в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный поденный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

3.7. В других случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. Работодатель утверждает Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, который прилагается к настоящему договору (Приложение № 3).

3.9. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.10. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых не обогреваемых помещениях, а также другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются

работодателем. При сокращенном рабочем дне не более 6 часов перерыв на обед может не представляться, при этом предоставляется время для приема пищи не более 30 минут, включающееся в рабочее время.

3.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем четырех каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.12. Ежегодно до 20 декабря работодатель утверждает график предоставления работникам ежегодных отпусков на соответствующий год, а затем доводит его до их сведения. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем. График отпусков согласовывается работодателем с профсоюзным комитетом работников учреждения.

3.13. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ, а также дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней на основании ФЗ РФ от 19.02.1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Кроме того, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами (Приложения № 4 и № 5 к КД).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Членам добровольной пожарной дружины Работодателя (далее – ДПД), принимающим активное участие в обеспечении пожарной безопасности в учреждении и тушении пожаров, предоставляются дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до трёх рабочих дней в год (по ходатайству ответственного за противопожарное состояние), а также денежные премии и ценные подарки, в соответствии с Положением о ДПД.

3.14. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней.

3.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- Одиноким родители;
- Женщины, имеющие трех и более детей;
- Работники, получившие трудовое увечье;
- Работники при наличии у них путевок на лечение.

3.17. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Коллективным договором в следующих случаях:

- смерть близкого члена семьи (супруги, состоящие в зарегистрированном браке; муж, жена; дети, родители, родные братья/сестры) - 3 дня
- свадьба работника - 2 дня (молодожены и родители);

- рождение ребенка – 2 дня.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, когда предоставление такого отпуска обязательно для работодателя (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Работодатель не вправе отзывать работника из отпуска без его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.20. Порядок предоставления работникам Учреждения ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков и отпусков без сохранения заработной платы установлен в Положении об отпусках (Приложение № 5).

3.21. Работодатель информирует профсоюзный комитет и коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда.

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

3.23. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

3.24. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением работодателем Трудового кодекса РФ в вопросах режима работы и времени отдыха работников Учреждения.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

4.2. Оплата труда работников организации производится по должностным окладам, установленным Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденного работодателем (Приложение № 12 к КД).

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного должностного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие выплаты компенсационного и стимулирующего характера утверждаются работодателем по согласованию выборным профсоюзным органом. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании протокола соответствующей комиссии. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия руководствуется Положением об оплате труда и премировании работников учреждения (Приложение № 11 к КД).

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников учреждения (Приложение № 11 к КД).

4.6. Работа в сверхурочное время 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 времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.7. Работникам, привлеченным работодателем к выполнению работ в ночное время, устанавливается доплата в соответствии со статьей 154 ТК РФ и Положением об оплате труда и премировании работников учреждения (Приложение № 11 к КД). Размер доплаты не может быть менее 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час ночной работы. Ночным считается время работы с 22 часов до 6 утра.

4.8. Заработная плата работников выплачивается не реже чем каждые 15-го числа - за первую половину месяца и 30-го (31-го) в последний

текущего месяца - за вторую половину месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется:

- осуществлять премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников учреждения (Приложение №11 к КД) и при наличии фонда экономии заработной платы;
- выплачивать работникам стимулирующие и компенсационные выплаты, согласно Положению об оплате труда и премировании работников учреждения (Приложение №11 к КД) и при наличии фонда экономии заработной платы;
- предоставлять работникам право получать заработную плату в наличной и безналичной форме, с использованием банковских карт;
- извещать работников и выборный профсоюзный орган об изменении условий оплаты труда работодатель не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.10. Гарантии и компенсации.

4.10.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, согласно размерам, установленным действующим законодательством.

4.10.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

4.10.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются согласно действующему законодательству.

4.10.4. Работодатель обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификаций в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, соответствующие требованиям профессии (должности) работника, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы. В свою очередь работник

обязуется не расторгать трудовой договор с учреждением в течение 3-х лет после прохождения курсов профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения (без учета отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет), в противном случае работник возмещает работодателю понесенные затраты на обучение работника.

4.10.5. Всем категориям работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД (Приложение №10 к КД), средства в сумме предусмотренные сметой расходов и доходов учреждения;

5.2. провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждения;

5.3. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ);

5.4. организовать проведение медицинских осмотров работников учреждения;

5.5. совместно с представительным органом работников (уполномоченным лицом по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда (Приложение №10 к КД);

5.6. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представительным органом работников вопросы выполнения Соглашения по охране труда и состояния охраны труда;

5.7. создать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

5.8. выполнять в установленные сроки комплекс организационных,

технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда
Приложение №10 к КД);

5.9. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты,
обезвреживающими и обезвреживающими веществами (Приложения № 6,8 к КД);

5.10. по возможности, для доставки работников к месту работы выделять за
счет средств учреждения служебный транспорт, определив предварительно
совместно с Профкомом место и время отправления служебного транспорта.

5.11. проводить профилактические мероприятия по предупреждению
несчастных случаев на производстве.

5.12. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и
иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в
том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по
охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой
ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские
обследования.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного
страхования Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в
порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК);

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах,
определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном
персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»
своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и
заработной плате работающих;

6.1.4. предоставить возможность прохождения медобслуживания,

консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местах, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

6.1.5. организовывать совместно с представительным органом работников проведение новогодних праздников для детей работников учреждения.

6.2. Отдельным категориям работников устанавливается льготное пенсионное обеспечение (Приложение №7 к КД).

6.3. Работодатель и представительный орган работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы с работниками организации и членами их семей.

6.4 Работникам, при выходе на пенсию, могут осуществлять материальное поощрение за счет экономии фонда оплаты труда.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.1. Профком обязуется:

7.1.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей, норм по охране труда и технике безопасности;

7.1.2. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК);

7.1.3. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст. 41 ТК);

7.1.4. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их

увольнении по инициативе Работодателя;

7.1.5. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

7.1.6. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.1.7. представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.1.8. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.2. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности (ст. 377 ТК).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – Профкома, Работодатель обязуется:

7.3.1. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 370 ТК, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

7.3.2. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации;

7.3.3. безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.4. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и инструменты по перечню, согласованному с Работодателем;

7.3.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

7.3.6. перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза;

7.3.7. поощрять морально и материально из средств работодателя председателя выборного профсоюзного органа и его заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.3.8. ежемесячно производить доплату председателю профсоюзного комитета за организацию профсоюзной работы 50% от основного оклада.

7.3.9. увольнять по инициативе работодателя председателя выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.3.10. работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ)

7.3.11. предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договор.

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

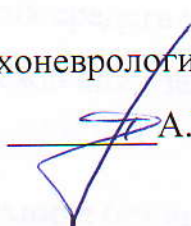
8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство, по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем сторонами составляется протокол.

Работодатель:

Директор АУСО «Кяхтинский психоневрологический интернат»

 А.В.Попов

Председатель профсоюзного комитета:

 Л.Ф.Ладыженская

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приказ № 276 от «08» декабря 2017 года «О подготовке проекта редакции Коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений на 2018-2021 годы» в АУСО «Кяхтинский психоневрологический интернат».
- Выписка из решения общего собрания коллектива работников АУСО «Кяхтинский ПНИ» от 20 декабря 2017 года.
- 1. Правила внутреннего трудового распорядка АУСО РБ «Кяхтинский психоневрологический интернат».
- 2. Перечень должностей по графикам работы.
- 3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
- 4. Перечень должностей дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 5. Положение об отпусках.
- 6. Перечень профессий и должностей работ, работа в которых дает право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих веществ.
- 7. Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, работникам которых в соответствии со Списками № 1 и № 2 установлено льготное пенсионное обеспечение.
- 8. Перечень профессий и должностей, работникам которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 9. Размер доплат работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 10. Соглашение по охране труда и технике безопасности;
- 11. Положение об оплате труда и премировании работников АУСО РБ «Кяхтинский психоневрологический интернат».

**АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
КЯХТИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

671824, Республика Бурятия. Кяхтинский район. с. Усть-Кяхта. ул. Колхозная. 3: т/ф (301-42) 96-3-65

с. Усть-Кяхта
книга 1.

« 08 » декабря 2017 года

ПРИКАЗ № 296
« О создании Коллективного договора
2018-2021г.г. в новой редакции»

В связи с истечением срока действия Коллективного договора учреждения с 2014 – 2017г.г. приказываю:

1. Разработать проект Коллективного договора с 2018-2021 г. АУСО РБ «Кяхтинский психоневрологический интернат».
2. Юрисконсульту Жапову С.В., специалисту по кадрам Самойловой В.Я. и председателю профсоюзного комитета Ладыженской Л.Ф. в срок до 18.12.2017 года подготовить текст Коллективного договора и представить его на утверждение директору интерната.
3. Председателю профсоюзного комитета Ладыженской Л.Ф. согласовать с директором интерната дату и время проведения общего собрания работников учреждения с целью ознакомления их с текстом Коллективного договора.
4. Специалисту по кадрам Самойловой В.Я. после утверждения Коллективного договора общим собранием работников интерната, направить их на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации МО «Кяхтинский район»
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор АУСО РБ
«Кяхтинский психоневрологический
интернат»

А.В. Попов.

Согласовано со специалистами:

	Старовойтова Г.Я. - главный бухгалтер;
	Перфильева Т.С. - экономист;
	Ладыженская Л.Ф. - председатель п/к;
	Самойлова В.Я. - специалист о/к.

С приказом ознакомлена:

	Жапов С.В.
	Самойлова В.Я.
	Ладыженская Л.Ф.



ВЫПИСКА
из решения общего собрания коллектива
работников интерната

с. Усть-Кяхта

«_20_» декабря 2017 года

Повестка дня:

1. О принятии новой редакции Коллективного договора на 2018-2021 годы.

Выступали: по первому вопросу заслушали информацию директора АУСО РБ «Кяхтинский психоневрологический интернат» Попова А.В., зам. директора Корытову Е.Н., председателя ПК Ладыженскую Л.Ф..

Решили:

Утвердить предложенную общему собранию коллектива работников интерната новую редакцию Коллективного договора АУСО «Кяхтинский психоневрологический интернат» на 2018-2021 годы.

*во штате 146 человек
присутствовало на собрании 145*

Секретарь собрания

 В.Я.Самойлова