

Председатель профсоюзного комитета  
ГАУ «Тавдинский ПНИ»

  
И.В. Полянская

14 декабря 2021г.

Директор  
ГАУ «Тавдинский ПНИ»

  
А.В. Холин

14 декабря 2021г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2022 – 2024 г.г.

**ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО СТАЦИОНАРНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ТАВДИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ  
ИНТЕРНАТ»**

Утвержден на общем собрании работников  
протокол № 1 от 14 декабря 2021г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ТАВДИНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»  
18 01 2021  
ЗАПИСЬ ЗА № 2-4

2021 год

## СОДЕРЖАНИЕ

Название раздела	стр.
1. Общие положения	3
1.1. Стороны и назначение коллективного договора	3
1.2. Предмет договора	3-4
1.3. Сфера действия договора	4
1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством	4-5
1.5. Общие обязанности Работодателя и Профсоюза	5
2. Трудовой договор	5-7
3. Основные права и обязанности Работодателя и работников	7-9
4. Рабочее время	10-13
5. Время отдыха, отпуска	13-15
6. Оплата и стимулирование труда	15-17
7. Оплата командировочных расходов	17-18
8. Социальные льготы, гарантии и компенсации	18-20
9. Охрана труда и здоровья работников на производстве	20
9.1. Охрана труда и здоровья	20-23
9.2. Улучшение условий и охрана труда женщин	23-24
9.3. Работа молодежи в Учреждении	24
9.4. Оздоровление работников и членов их семей	24
9.5. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИД инфекции	24
10. Права Профсоюза Учреждения	25-26
11. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением	26
12. Обеспечение гарантий работников при реорганизации и ликвидации Учреждения	26-27
13. Обеспечение прав и гарантий деятельности представителей работников	27-28
14. Заключительные положения	28
15. приложение №1	30
16. приложение №2	31
17. приложение №3	32
18. приложение №4	33

Настоящий Коллективный договор заключен на основании действующего законодательства, в целях согласования интересов Работодателя и работников в обеспечении эффективной трудовой деятельности Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Тавдинский психоневрологический интернат» (далее Учреждение), установления норм оплаты труда, социальной защиты работников, социальных гарантий и льгот для работников Учреждения.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Стороны и назначение Коллективного договора**

1.1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Учреждение в лице директора именуемого далее Работодатель и работники Учреждения, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя, именуемого далее «Профсоюз».

1.1.2. Коллективный договор является правовым актом и заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- регулирования и совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.1.3. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя, всех работников Учреждения и Профсоюз.

1.1.5. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для Работодателя, работников и Профсоюза.

1.1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочия представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих их содержание, реальности обеспечения принимаемых обязательств, систематического контроля за исполнением и неотвратимости ответственности.

### **1.2. Предмет Коллективного договора**

1.2.1. Предметом настоящего Коллективного договора, в соответствии с его структурой являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем для работников.

1.2.2. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера действия Коллективного договора**

#### **1.3.1. Настоящий Коллективный договор:**

- устанавливает минимальные социальные гарантии работникам;
- является локальным нормативным актом.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01.01.2022г. по 31.12.2024г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа или реорганизации Учреждения, в форме преобразования, также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения или выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.3. С момента подписания настоящего Коллективного договора ранее заключенный Коллективный договор утрачивает силу.

### **1.4. Соотношение Коллективного договора с законодательством**

1.4.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, иного действующего законодательства Российской Федерации и Свердловской области.

1.4.2. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение Работников применяются в Учреждении с момента вступления их в силу. В случае изменения законодательства Коллективный договор действует в части не противоречащей законодательству.

1.4.3. На основании Коллективного договора директором Учреждения с учетом мнения Профсоюза разрабатываются и утверждаются Правила внутреннего

трудового распорядка, Положение об оплате труда и оказании материальной помощи, Положение об охране труда.

## **1.5. Общие обязательства Работодателя и Профсоюза**

1.5.1. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

1.5.2. Профсоюз обязуется активно содействовать эффективной работе Учреждения.

1.5.3. Стороны Коллективного договора обязуются не реже одного раза в год представлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Коллективного договора, о выполнении принятых обязательств, о принимаемых решениях затрагивающих профессиональные социально-экономические права и интересы работников.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. При поступлении работников на работу в Учреждение трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах - по одному каждой стороне. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Учреждении Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании

должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей директора, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

2.4. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ**

Основные права и обязанности работников:

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Учреждения, безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации кроме забастовок.

Проведение забастовок в Учреждении является незаконным и не допускается, так как это создает угрозу жизни и здоровью проживающих в Учреждении людей (ст. 413 ч.1 пункт «б» Трудового Кодекса Российской Федерации).

### 3.2. Работники обязаны:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- выполнять свои должностные обязанности, должностные инструкции;

- повышать свою квалификацию, профессиональный уровень;

- выполнять требования по охране труда и технике безопасности;

- выполнять задания руководства;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- соблюдать требования по конфиденциальности информации ставшей им известной в ходе работы с клиентами Учреждения в отношении их заболевания, имущества (недвижимости), родственников, пенсии и другой, то есть не передавать эту информацию без согласия её обладателя или опекуна третьим лицам.

- соблюдать неприкосновенность имущества и денежных средств клиентов. Не вступать с ними в имущественные, денежные контакты, покупать имущество, брать денежные средства, продавать, отдавать клиентам в пользование, в собственность, долг свое имущество и/или денежные средства.

Медицинские работники обязаны заранее ставить в известность руководителей Учреждения об окончании срока действия сертификата специалиста и своевременно проходить курсы повышения квалификации, для получения сертификата специалиста.

Основные права и обязанности Работодателя:

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения должностных инструкций, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать 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;

- проводить повышение квалификации работников за счет собственных средств, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности (раз в пять лет);

- выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В Учреждении устанавливается рабочий день с 8:00 до 16:45, в пятницу с 8:00 до 15:30. Для отдельных категорий работников устанавливаются специальная продолжительность рабочего дня и графики сменности.

4.2. Трудовой распорядок Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками выхода на работу и учета рабочего времени, которые утверждаются директором Учреждения и согласовываются Председателем профкома. Режим работы и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

Медицинским работникам, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Для работников со сменным режимом рабочего времени, работающих по скользящему графику, а также в тех случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени, исчерпывающий перечень должностей, работающих по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени, а также периоды учета рабочего времени указаны в приложении №4.

Работодатель организывает работу таким образом, чтобы работники, которые работают по скользящему графику, полностью отработали норму рабочего времени за учетный период. Для этого разрабатываются графики на учетный

период, в которых определяется время начала и окончания работы продолжительность рабочего времени, время междуменного отдыха.

График является обязательным документом, как для работников, так и для Работодателя. График работы утверждается директором Учреждения с учетом мнения первичной Профсоюзной организации и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

В случаях, когда работник не был ознакомлен своевременно с графиком по независящим от работодателя причинам, в том числе в случае болезни, нахождения в отпуске, отсутствия по другим уважительным причинам, работа осуществляется в соответствии с графиком и работник обязуется выйти на работу в точное время указанное в графике.

В случае производственной необходимости при временной нетрудоспособности работника и наличии других причин, не зависящих от Работодателя, график может быть скорректирован в соответствии с приказом директора Учреждения на основании письменного согласия работника и служебной записки руководителя структурного подразделения, при условии соблюдения норм рабочего времени в отчетном периоде. Работа за пределами нормы рабочего времени оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Для отдельных работников по распоряжению Работодателя может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым допускается эпизодическое привлечение работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Режим ненормированного рабочего дня устанавливается сотруднику внесение соответствующих условий в трудовой договор, заключенный с ним.

На работающих в режиме ненормированного рабочего дня сотрудники распространяются Правила трудового внутреннего распорядка, которые касаются времени начала и окончания трудового дня. По распоряжению руководителя (в письменной или устной форме) утвержденные сотрудники могут быть эпизодически привлечены к работе вне установленной продолжительности дня, в том числе до начала и после окончания.

4.6. Для обеспечения порядка и при необходимости оперативного решения возникающих вопросов, работники Учреждения могут привлекаться к дежурствам.

При возникновении необходимости дежурства график утверждается руководителем Учреждения. Привлечение работников к дежурству по графику производится согласно письменному приказу руководителя, в котором должны предусматриваться дни отдыха, предоставляемые работникам за дежурство. Приказ по Учреждению о привлечении к дежурствам основывается на согласии работников.

В соответствии с Постановлением Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954г. №2 «О привлечении рабочих и служащих к дежурствам после окончания рабочего дня за дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни работнику Учреждения предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха (отгула), той же продолжительности, что и дежурство, который предоставляется в течение ближайших 10 дней после дежурства.

4.7. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении сокращается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством (ст.ст. 92, 94 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
  - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
  - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.8. Для работников, принятых по совместительству, работа которых производится за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, продолжительность рабочей смены не должна превышать четырех часов в день.

4.9. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. И сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания с 11 час. 30 мин. до 12 час. 00 мин.

Отдельным категориям работников устанавливаются перерывы для отдыха и питания в другое время.

5.2. В течение рабочей смены могут устанавливаться текущие перерывы и графику, утвержденному директором Учреждения.

Продолжительность ежедневного междуменного отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междуменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

5.3. В исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха Работодатель может перенести день отдыха на другой день, тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

5.4. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работники, которым предоставляется отпуск в удобное для них время, сообщают Работодателю о времени предоставления им отпусков при составлении графика отпусков.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели.

Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время работникам:

- имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет;
- лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет без родителей;
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

5.6. Работникам, имеющим льготы, установленные Законом РФ от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» предоставляется право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с указанным ФЗ.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере от трех до пяти календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день сотруднику предоставляется ежегодно вне зависимости от того, какова его продолжительность работы в ненормированных условиях. Перенос отпуска на другой год не допускается.

Неиспользованный дополнительный отпуск реализуется при увольнении в установленном для ежегодных отпусков порядке в соответствии с законом РФ.

5.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в размере до 35 календарных дней.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом.

5.9. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством, а также по семейным обстоятельствам (ст. 128 Трудового Кодекса РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.10. Отдельным категориям работников в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

К таким работникам относятся:

- матери (отцы, опекуны), имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- матери (отцы, опекуны, попечители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы и другие лица, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) (ст. ст. 263, 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1).

Эта гарантия распространяется, в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

## **6.ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

По оплате труда Стороны договорились о следующем:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.2. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца – 30 (заработная плата за первую половину месяца) и 15 (заработная плата за вторую половину предыдущего месяца) числа каждого месяца, в кассе Учреждения и перечисляется на счет работника в банке. Минимальный размер выплаты за первую половину месяца не должен быть выше 50% заработной платы установленной штатным расписанием и не выше заработной платы работника за фактически отработанное время.

6.3. Оплата труда работников Учреждения, их материальное поощрение производится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников ГАУ «Тавдинский ПНИ» принимаемом администрацией Учреждения на основании действующего законодательства Российской Федерации и Свердловской области.

6.4. О введении новых условий оплаты труда Работодатель своевременно извещает работников.

6.5. Без согласия работника не допускается выплата заработной платы с задолженностями, расписками, купонами или в иных не денежных формах.

6.6. Оплата труда руководящих работников, специалистов и служащих Учреждения производится на основе утвержденных в штатном расписании окладов.

6.7. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях предусмотренных трудовым законодательством.

6.8. Оплата за сверхурочные работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или праздничный день оплачивается:

- 1) в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работник работал в пределах месячной нормы рабочего времени;
- 2) в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

6.10. Месячная норма рабочего времени считается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени по производственному календарю.

В тарифную часть заработной платы, исчисленную в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за де

или час работы), включаются все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Коллективным договором.

6.11. При работе в двухсменном режиме доплата в ночное время (с 22 час. вечера до 6 час. утра) устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 30 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

6.12. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство другими работниками производится доплата к месячным тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон и фиксируется приказом директора.

Всем работникам выдаются расчетные листки по заработной плате за 1-3 дня до полного расчета.

6.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

(ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.14. При наличии экономии фонда заработной платы работники могут премироваться по итогам отчетного периода. Премия рассчитывается и выплачивается по методике оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников.

6.15. При экономии фонда заработной платы работникам могут производиться дополнительные выплаты:

- в случаях, когда работник, члены его семьи или близкие родственники оказываются в тяжелом материальном положении (пожар, похороны, болезнь и т.д.) для поддержки может быть оказана материальная помощь.

Работникам, для которых работа в Учреждении является основной, проводятся выплаты в виде единовременной материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере 100 % от должностного оклада сотрудника в расчете на год.

Руководителю Учреждения в соответствии с трудовым договором единовременная материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску может выплачиваться в размере не более двух должностных окладов в год.

6.16. Порядок и размеры оказания материальной помощи определяется Положением об оплате труда и премировании работников ГАУ «Тавдинский ПНИ».

## 6. ОПЛАТА КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

7.1. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой производится в соответствии с требованиями статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными актами.

7.2. Работодатель обязан возмещать работнику:

а) расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;

б) расходы на выплату суточных - в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути;

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности отнесенном к вагонам экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения;

морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;

автомобильным транспортом - по стоимости проезда в транспорте общего пользования, осуществляющем регулярные перевозки пассажиров и багажа.

7.3. В случае командирования работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные и расходы на осуществление найма жилого помещения не выплачиваются.

Если работник по окончании служебного дня по согласованию с работодателем остается в месте командирования, то при предоставлении документов о найме жилого помещения эти расходы ему возмещаются, суточные при этом не выплачиваются.

7.4. За период нахождения работника в командировке за ним сохраняется средняя заработная плата.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников стороны обязуются:

- продолжать работу по переподготовке всех специалистов по овладению новыми методами работы;

- применять увольнение работников по сокращению численности или штата только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

8.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации постоянно проводит работу по сохранению и рациональному использованию профессионального потенциала работников, их социальной защите, улучшению условий труда и иных льгот.

Работодатель в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г. №181-ФЗ, законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018) "О занятости населения в Российской Федерации", выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой по должностям, установленными приказом директора Учреждения.

8.4. Все вопросы, связанные с реорганизацией (преобразованием) Учреждения, а также с сокращением численности или штата, рассматриваются с участием Профсоюза.

8.5. В случае неизбежного массового сокращения работников, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до момента сокращения, в полном объеме предоставляет органам службы занятости и Профсоюзу информацию о числе и категориях работников, которых могут коснуться мероприятия по сокращению и сроке, в течение которого эти мероприятия намечено осуществить.

8.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставление на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

(ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.7. Работники извещаются о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за два месяца в соответствии (ст. ст. 180, Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением заработной платы (оклада или тарифной ставки).

8.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации предприятий, сокращении численности или штата (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.10. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон на условиях, предусмотренных соглашением о его расторжении.

8.11. Смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, за исключением директора, заместителей, главного бухгалтера (ст. 75 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.12. При изменении подведомственности (подчиненности), а равно при реорганизации Учреждения трудовые отношения с работниками не прекращаются. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения).

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

Стороны совместно обеспечивают соблюдение нормативно-правовых актов в области охраны труда и технике безопасности.

### **9.1. Охрана труда и здоровья**

9.1.1. Работодатель берет на себя обязанность информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Указанная информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований, предъявляемых к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты, и предоставляется каждому работнику по его просьбе.

9.1.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- ежегодные проверки работниками знаний, правил, норм и инструкций по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности и антитеррору;
- организацию информационного обеспечения, направленного на создание здоровых и безопасных условий труда работников;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- на каждом рабочем месте условия труда соответствующие требованиям охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в Учреждении;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- выдачу работникам средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Положением ГАУ «Тавдинский ПНИ» нормам выдачи специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и бесплатной выдаче молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- формирование комиссии по расследованию причин каждого несчастного случая или профессионального заболевания;
- своевременную выдачу работникам бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Пришедшую в негодность спецодежду до

истечения установленного срока, не по вине работника, заменять новой или отремонтированной;

- выдачу на руки работникам с вредными условиями труда молока по 0,5 литра смену независимо от продолжительности смены.

Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости 0,5 литра молока или других равноценных пищевых продуктов – **49,30 руб.** за одну смену. При этой компенсационная выплата подлежит ежегодной индексации.

9.1.3. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения проводятся в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2020г. №988н/1420н «(утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры)».

9.1.4. В случае нарушения Работодателем нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работников, последние вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

9.1.5. За нарушение требований по охране труда Работодатель и работник несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.1.6. В части выплаты компенсации за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, Работодатель действует на основании Федерального закона №125-ФЗ от 24.07.1998г. «(об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)».

9.1.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления и т.д.);

- проходить обязательные медицинские осмотры;

- своевременно ставить в известность Работодателя о выходе из строя спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

9.1.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае отказа работника от использования средств индивидуальной и коллективной защиты при выполнении должностных обязанностей, Работодатель в праве не допускать данного работника к исполнению трудовых обязанностей.

9.1.9. В случае порчи, утери, хищения или пропажи средств индивидуальной и коллективной защиты по вине, а также в результате действия или бездействия работника учреждения, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность.

За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **9.2. Улучшение условий и охраны труда женщин**

9.2.1. В целях сохранения в Учреждении квалифицированных женских кадров Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- обеспечить перевод на легкий труд беременных женщин на производствах с вредными условиями труда;

- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования могут быть проведены только в рабочее время;

- переводить женщин, с их согласия на неполное рабочее время;

9.2.2. Стороны договорились соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993г. №105 «О новых нормах

предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжест вручную».

### **9.3. Работа молодежи в Учреждении**

Прием на работу и работа в Учреждении лиц моложе 18 лет запрещены (гла XI, пункт 2040 «Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000г. №163).

### **9.4. Оздоровление работников и членов их семей**

9.4.1. Работникам при наличии возможности выдаются льготные путевки, том числе в детские оздоровительные лагеря. Указанные путевки предоставляются в первую очередь работникам, достигшим высоких конечных результатов труда качества работы, членам профсоюза, семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, и одиноким родителям.

9.4.2. В Учреждении с участием Профсоюза проводятся физкультурно-массовые мероприятия.

### **9.5. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИД инфекции**

9.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- недопущение дискриминации ВИЧ инфицированных сотрудников и лиц желающих трудоустроиться;
- мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) и обеспечение конфиденциального характера тестирования среди работников на маркеры ВИЧ инфекции;
- организация информационно-разъяснительной работы по профилактике ВИЧ/СПИД инфекции;
- создание санитарно-бытовых условий, исключающих заражение ВИЧ инфекцией;
- обязательное включение информации о профилактике ВИЧ/СПИД инфекции в вводный, первичный и повторный инструктажи по охране труда техники безопасности

## **10. ПРАВА ПРОФСОЮЗА В ВОПРОСАХ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

10.1. Работодатель и Профсоюз договорились о том, что Профсоюз имеет следующие права:

- участвует в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также при необходимости осуществляет самостоятельное их расследование, для чего выделяет своих представителей;
- принимает практические меры по организации и осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда в Учреждении;
- осуществляет контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- добивается включения в коллективные договоры мероприятий по охране труда и финансирования, осуществляет контроль за их выполнением;
- защищает интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания;
- организует обучение и инструктирование уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- организует общественный контроль за охраной труда через уполномоченных (доверенных) лиц;
- участвует в системе управления охраной труда в Учреждении через формирование совместной комиссии по охране труда;
- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;
- получает информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;
- предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- выдает Работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

## **11. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

11.1. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки кадров для собственных нужд, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем.

11.2. Условия и порядок, льготы и компенсации Работникам при подготовке и дополнительном профессиональном образовании определяются соглашением между Работодателем и работником

11.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, успешно обучающимся, льготы и гарантии предоставляются в соответствии с главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, на основании личного заявления и вызова образовательного учреждения предоставляются отпуска без сохранения заработной платы для обучения.

11.5. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником Учреждения ученический договор на переобучение без отрыва от работы, при условии отработки в Учреждении после окончания учебного заведения определенного времени.

## **12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

12.1. Смена собственника на имущественный комплекс Учреждения является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения.

12.2. При смене собственника на имущественный комплекс Учреждения допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

12.3. При изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, также при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с работниками продолжаются.

12.4. Ликвидация Учреждения, может осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза.

## **13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ**

13.1. Работодатель и Профсоюз договорились о том, что:

- представления Профсоюза о нарушениях законодательства о труде, условий настоящего Коллективного договора подлежат безотлагательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений;

- решения, касающиеся установления условий труда и форм материального поощрения принимаются по согласованию с Профсоюзом;

- Профсоюзу на условиях предусмотренных ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются в бесплатное пользование находящиеся в балансе Учреждения здания, сооружения, помещения и другие объекты необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой работы работниками и членами их семей;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, участвовать в качестве делегатов на конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний исполкомов и комиссий, для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюза и коллектива, для профсоюзной учебы, а так же представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы;

13.2. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации руководителей (заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов Учреждения освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка

увольнения только с учетом мотивированного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.3. Профсоюзные представители имеют право беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, получения информации от Работодателя по вопросам оплаты и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания работников, для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

13.4. Работодатель не вмешивается в деятельность Профсоюза, не принимает решений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

13.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу по запросу информацию по вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором.

Профсоюз имеет право вносить по этим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

13.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет членские взносы и средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

## 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодателем и Профсоюзом формируется комиссия по осуществлению контроля над выполнением и реализацией Коллективного договора.

14.2. Комиссия проверяет выполнение сторонами своих обязательств не реже одного раза в шесть месяцев и информирует трудовой коллектив Учреждения о результатах проверки.

14.3. При выявлении фактов нарушения либо невыполнения условий Коллективного договора комиссия направляет соответствующее представление органам, должностным лицам, в компетенцию которых входит решение этих вопросов.

14.4. Лица, виновные в нарушении либо невыполнении условий Коллективного договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Профсоюз, может самостоятельно проводить контроль по выполнению Коллективного договора. При выявлении нарушений и замечаний Профсоюз вправе обратиться по существу вопроса в комиссию или непосредственно к участникам Коллективного договора.

14.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор производится по решению комиссии по осуществлению контроля над выполнением и реализацией Коллективного договора. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, подписываемым Работодателем, председателем профсоюзного комитета и членами комиссии.

14.6. Коллективный договор вступает в законную силу с момента принятия его общим собранием. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.7. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

14.8. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Учреждении в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и представителей Работодателя.



### **Приложения к Коллективному договору:**

Приложение №1. Перечень профессий с вредными условиями труда для предоставления права дополнительного отпуска.

Приложение №2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение №3. Список членов комиссии по осуществлению контроля над выполнением и реализацией коллективного договора.

Приложение № 4. Перечень должностей, по которым установлен скользящий график работы с суммированным учетом рабочего времени.



## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий с вредными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда) для предоставления права на дополнительный отпуск

№	Специальность	рабочая неделя (час.)	доп. отпуск ( в календарных днях)
1	Врач-психиатр	36	35
2	Средний и младший медицинский персонал	36	35
3	Машинист (кочегар) котельной на твёрдом топливе при загрузке вручную	40	14

Предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда осуществляется за время фактически отработанное во вредных условиях на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 “О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников” и результатов проведенной в учреждении специальной оценки условий труда, проведенной в 2017 - 2021 годах.

Указанный Перечень может быть изменён на основании изменения действующего законодательства и результатов очередной и внеочередной специальной оценки условий труда.

Председатель профсоюзного  
комитета

И.В. Полянская

Директор

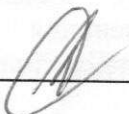
А.В. Холин

### ПЕРЕЧЕНЬ


должностей работников с ненормированным рабочим днём  
для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска

№	специальность	Дополнительный отпуск (в календарных днях)
1	Директор	3
2	Заместитель директора	3
3	Главный бухгалтер	3

Председатель профсоюзного  
комитета

  
И.В. Полянская

Директор

  
А.В. Холин

### СПИСОК

членов комиссии по осуществлению контроля над выполнением  
и реализацией коллективного договора.

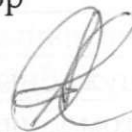
1. Полянская И.В. - председатель профкома
2. Дмитриева О.В. - заместитель директора
3. Нестерова Е.В. - главный бухгалтер
4. Аверина С.Г. - библиотекарь
5. Потапова А.А. – медицинская сестра

Председатель профсоюзного  
комитета



И.В. Полянская

Директор



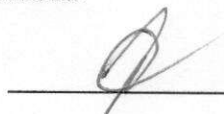
А.В. Холин

## ПЕРЕЧЕНЬ


должностей, по которым установлен скользящий график работы с  
суммированным учетом рабочего времени

№	специальность	период учета рабочего времени (месяцев)
1	Медицинская сестра палатная	3
2	Медицинский брат палатный	3
3	Санитарка	3
4	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3
5	Машинист (кочегар) котельной	3
6	Повар	12
7	Кухонный рабочий	12
8	охранник	12
9	Оператор стиральных машин	12
10	Уборщица служебных помещений	12
11	Водитель автомобиля	3

Председатель профсоюзного  
комитета

  
И.В. Полянская

Директор

  
А.В. Холин

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым установлен особый график работы с  
бумажным учетом рабочего времени

№	Специальность	Категория
1	Медицинская сестра палатная	
2	Медицинский брат палатный	
3	Сестринка	
4	Медицинская сестра по уходу за больными	
5	Машинист (дизель) котельной	
6	Повар	
7	Кухонный рабочий	
8	Охранник	
9	Обслуживающий персонал	
10	Уборщица служебных помещений	
11	Водитель автомобиля	

Председатель профсоюзного  
комитета

Директор

И.В. Полянская



Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью 15  
(вместо 15) листов  
Директор ГАУ «Лавдинский  
ПНИ»  
А. В. Холин