

От работников:
Сопредседатель комиссии по ведению
коллективных переговоров по
подготовке проекта и заключению
коллективного договора


Р.А. Карасёв

07.04 2023г.

От работодателя:
Директор
ГАУ «Североуральский ПНИ»


В.Ю. Федоров

7 апреля 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного стационарного
учреждения социального обслуживания
Свердловской области
«Североуральский психоневрологический интернат»
на 2023-2026 годы

Протокол №

3 от «07» апреля 2023 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социальной защиты населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства на территории Свердловской области на 2020-2023 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Североуральский психоневрологический интернат» (далее - ГАУ «Североуральский ПНИ» или Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работодатель - в лице директора Учреждения и Работники ГАУ «Североуральский ПНИ» - в лице представителей, избранных на общем собрании работников ГАУ «Североуральский ПНИ».

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на Работодателя и всех Работников Учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует не более трех лет.

Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Не позднее трех месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Коллективного договора на новый период или его продлению на новый срок.

1.7. Стороны договорились о том, что в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение Работников, применяются с момента вступления их в законную силу.

1.10. В случаях изменения законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области в сфере труда Коллективный договор действует в части, не противоречащей законодательству.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны Коллективного договора договорились, что на предстоящий период главной целью социального партнерства является создание условий для устойчивого функционирования Учреждения, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечивать права Работников на труд, внедрять принципы достойного труда, повышать качество жизни Работников.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами.

2.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. Режим рабочего времени Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом представительного органа Работников.

2.5. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель обязуется предоставить Работнику обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия.

2.7. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.9. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.10. Увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата работников производится Работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

2.11. Работодатель обязан знакомить сокращаемых Работников с имеющимися вакансиями при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения до последнего дня работы включительно.

2.12. Работодатель своевременно, не позднее чем за два месяца представляет в органы службы занятости населения информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.13. При сокращении численности или штата работников Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе категорий Работников, предусмотренных статьями 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.15. Проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателями (представителями нанимателя) в пределах своей компетенции, разрабатываются работодателями (представителями нанимателя) самостоятельно с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством о государственной гражданской службе. Трудовой договор между Работодателем и Работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

2.16. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.17. Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.18. Работодатель обеспечивает повышение профессионального уровня и профессиональное развитие работников в течение всего периода работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для отдельных Работников правилами внутреннего трудового распорядка установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом по Учреждению, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого Работникам с ненормированным рабочим днем, составляет три календарных дня.

3.4. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, или без его согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.5. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, или без их согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях – с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и средней заработной платы.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

3.8. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.9. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится Работникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.12. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

женщине независимо от стажа работы у данного работодателя перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе;

по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (не менее 14 календарных дней);

супругам военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ);

неиспользованная в связи с отзывом Работника из отпуска часть отпуска в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанные с наступлением страхового случая (п.10 ч.2 ст.17 Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ);

инвалидам войны (пп.17 п. 1 ст.14 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ);

ветеранам боевых действий (пп.3 п.3 ст.16 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ);

Работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

3.13. Работодатель предоставляет Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми, инвалидами продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

Работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы.

3.14. В соответствии с п. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» членам добровольной пожарной дружины предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 10 календарных дней.

3.15. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - продолжительностью до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней.

3.17. К работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды;

Работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель работает вахтовым методом;

Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.18. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.19. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия:

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

Работников, имеющих детей-инвалидов;

Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;

родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные Работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.20. Работодатель обязан направлять инвалидов в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом работники-инвалиды должны быть ознакомлены в письменной форме с правом отказаться от такой работы ст. 96, 113 ТК РФ.

3.21. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области:

оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с:

4.1.1. постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;

4.1.2. постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области»;

4.2. Оплата труда, перечень, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в положении об оплате труда, трудовом договоре.

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

4.4. Минимальный размер оплаты труда Работников устанавливается в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.5. 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, установленного в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.6. Работодатель производит индексацию заработной платы Работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Заработная плата Работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 13, 27 числа, путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке, согласно заключенного учреждением договора.

4.8. Задержка выплаты заработной платы не допускается.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, а при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Каждому Работнику Работодателем выдаются расчетные листки по заработной плате не позднее одного рабочего дня до полного расчета. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда утверждаются приказом по Учреждению, с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 209.1, 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2. Обеспечивает обучение и проведение инструктажей по охране труда Работников. Проводить обучение и проверку знаний руководителей структурных подразделений 1 раз в 3 года. Для всех поступающих на работу и работающих лиц проводить инструктажи (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый) по охране труда, пожарной безопасности. Организовывать обучение Работников по оказанию первой помощи пострадавшим с использованием трансляции видео и аудио материалов;

5.2.3. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.2.4. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций для Работников по охране труда с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

5.2.5. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

5.2.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты;

5.2.7. Обеспечивает, за счет собственных средств, проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», статья 214 ТК РФ (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды

деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

5.2.8. Обеспечивает принятие необходимых мер по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда;

5.2.9. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.10. По установленным нормам оборудует комнаты для отдыха в рабочее время, помещения для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

5.2.11. Проводит профилактические работы по ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников, проведение профилактических бесед;

- проведение периодических опросов работников по проверке знаний и мер предосторожности о ВИЧ/СПИД;

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

5.2.12. Обеспечивает за счет собственных средств, приобретение и выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей подлежащих обеспечению бесплатной выдачи сертифицированной специальной защитной и санитарно - гигиенической одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

5.2.13. Обеспечивает хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты;

5.2.14. Осуществляет контроль за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.15. Ежегодно организывает обучение и тренировки Работников по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты в течение всего рабочего дня;

5.3.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.3.4. 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;

5.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Осознавая важность работы с молодежью (молодыми Работниками до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения, эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель:

содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, организует повышение квалификации и переподготовку/профессиональную переподготовку молодых Работников, как непосредственно на рабочих местах, так и, при необходимости, в образовательных организациях, реализующих программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы, на условиях и в порядке, определяемых договорами с образовательными организациями.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, ст.2 ТК РФ;

в целях более доступной возможности для Работников, обеспечить доступ страховым компаниям для информирования сотрудников с заключением договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное и добровольное медицинское и страхование работающих, с выдачей полюсов по медицинскому страхованию;

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

7.2. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

родителям, имеющим детей-школьников 1–4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября либо иной первый день

учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний – началу учебного года), если в этот день Работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы (пункт 59 Отраслевого соглашения по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социальной защиты населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства на территории Свердловской области на 2020-2023 годы).

7.3. В вопросах социального страхования Работников Работодатель руководствуется Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

7.4. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств Работодателя из расчета среднего заработка Работника.

7.5. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Отделение социального фонда Российской Федерации по Свердловской области в г. Североуральске соответствующие сведения о застрахованных лицах.

7.6. Работники имеют право беспрепятственно получать от Работодателя информацию о начислении страховых взносов в Отделение социального фонда Российской Федерации по Свердловской области в г. Североуральске (статья 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

7.7. Работодатель оказывает Работникам материальную помощь в соответствии с положением о материальной помощи Учреждения.

7.8. Работодатель предоставляет Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.9. Работодатель предоставляет Работникам, не указанным в пункте 7.8 настоящего Коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

8.1. В соответствии со ст.13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в Учреждении разрабатываются и принимаются меры по предупреждению коррупции.

8.2. Меры по предупреждению коррупции в Учреждении включают:

определение и назначение приказом директора Учреждения должностного лица (лиц), ответственного(ых) за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
сотрудничество с правоохранительными органами;
разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;
принятие локальных нормативных актов, направленных на реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, Кодекса профессиональной этики и делового поведения работников, Положения «о конфликте интересов работников» и т.п.;
предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
иные меры, направленные на предупреждение коррупции в Учреждение.

8.3. С целью надлежащего информирования Работников о реализуемых в Учреждении антикоррупционных мерах все локальные нормативные акты, разработанные по данному направлению, подлежат обязательному размещению на официальном сайте Учреждения и включению в трудовые договоры Работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае изменения правового статуса сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

9.3. 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.

9.4. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

9.5. Контрольные функции за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, которые имеют право обратиться по существу вопроса в адрес уполномоченных лиц, подписавших Коллективный договор.

9.6. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СЕВЕРОУРАЛЬСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

ПРОТОКОЛ № 3

г. Североуральск

07.04.2023 год

Заседание комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта и
заключению коллективного договора

Место проведения заседания:

Г. Североуральск, ул. Советская, 71, кабинет директора.

Время проведения заседания: 07.04.2023 г. в 14.00 часов.

В коллективных переговорах участвовали:

со стороны работодателя

Федоров Виктор Юрьевич	- директор ГАУ «Североуральский ПНИ»
Орлова Галина Владимировна	- заместитель директора по общим вопросам
Клокова Ирина Сергеевна	- главный бухгалтер
Резниченко Марина Сергеевна	- и.о. юрисконсульта

со стороны работников

Гайдаенко Жанна Вячеславовна	- медицинская сестра палатная
Карасев Роман Алексеевич	- санитар
Насибуллина Любовь Александровна	- санитарка

Кворум имеется.

Повестка дня:

1. О рассмотрении и утверждении коллективного договора ГАУ «Североуральский ПНИ» на 2023-2026 годы (далее Коллективный договор).

Результаты голосования по утверждению повестки дня:

«За» - 7, «Против» - 0, «Воздержались» - 0.

Повестка дня утверждена.

1. О рассмотрении и утверждении Коллективного договора.

Слушали Орлову Г.В., которая рассказала о внесении дополнения согласно протокола №2 от 05.04.2023 г. в Коллективный договор и порядке его регистрации в соответствующем органе по труду (п. 9.6 Коллективного договора) после утверждения с последующим доведением до сведения работников учреждения в соответствии с пунктом 9.7 Коллективного договора.

Решили: утвердить коллективный договор ГАУ «Североуральский ПНИ» на 2023-2026 годы.

Результаты голосования по рассмотрению и утверждению коллективного договора ГАУ «Североуральский ПНИ» на 2023-2026 годы:

«За» - 7, «Против» - 0, «Воздержались» - 0.

Коллективный договор ГАУ «Североуральский ПНИ» на 2023-2026 годы утвердить.

Подписи сопредседателей комиссии:

Федоров В.Ю. _____

Карасев Р.А. _____

Секретарь комиссии:

Резниченко М.С. _____

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 15
(ПОТНАЗУРАТ)
листов.

Директор ГАУ «Североуральский
ПНИ» В.Ю. Федоров

« 27 » марта 20 23 г.

