**Раздел 1. Общие положения**

 **1.1.** Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат» (далее Учреждение), заключаемый в лице их представителя.

**1.2.** Сторонами коллективного договора являются: государственное автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат», именуемые в дальнейшем «Работники», интересы которых представляет социальный работник ГАУ «Свердловский ПНИ» Фаисханова Розалия Минивалиевна, действующая на основании решения общего собрания коллектива работников Учреждения Протокол общего собрания работников ГАУ «Свердловский ПНИ» от 25 марта 2019 года № 1 .

**1.3.** Настоящий коллективный договор разработан на основе:

 - Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации;

- Закона РФ 1032-1 от 19.04.1991г. (ред. от 01.01.2019 г.) «О занятости населения в Российской Федерации»;

- указа Губернатора Свердловской области № 1-УГ от 05.01.2000 г. «О развитии социального партнёрства в Свердловской области»;

- закона Свердловской области № 36-ОЗ от 03.05.2005 г. (ред. от 23.05.2011 г.) «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

**1.4.** Предметом настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, предоставления им социальных льгот и гарантий, и другие социально*-*экономические вопросы.

**1.5.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

**1.6.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.**1.7.** Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

**1.7.** Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующими нормативно-правовыми актами, являются недействительными.

**1.8.** Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, и трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

 **Работодатель обязуется:**

 **1.11.** Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации.

 **1.12.** Довести текст коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых Работников.

**Раздел 2. Производственно-экономические отношения**

 **2.1.** Работодатель обеспечивает эффективное руководство организацией, высокую степень организации труда и производства, их совершенствование, внедрение новых форм и методов хозяйствования, соблюдение законов Российской Федерации, регулирующих производственно – экономические отношения, а также уважение и соблюдение трудовых прав Работников.

 **2.2.** Работодатель регулярно информирует коллектив о производственно-экономическом положении организации, создает условия, обеспечивающие участие Работников в его управлении.

 **2.3.** Стороны принимают условия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избегания конфронтации между Работодателем и Работниками.

 **Работники обязуются:**

 **2.4.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

 **2.5.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

 **2.6.** Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

 **2.7.** Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.

 **2.8.** Не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе: персональные данные сотрудников, размере заработной платы Работников.

 **2.9** Курение на территории ГАУ «Свердловский ПНИ» - учреждения социальной защиты, оказывающего медицинские услуги не допускается. За нарушение требований определённых федеральным законом от 23.02.2013 № 15-ФЗ « ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ ОКРУЖАЮЩЕГО ТАБАЧНОГО ДЫМА И ПОСЛЕДСТВИЙ ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА» Работник привлекается к дисциплинарной и административной ответственности.

**Раздел 3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.**

 **3.1.** Приём и увольнение работников регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, условиями трудового договора (эффективного контракта) и настоящего коллективного договора.

 **3.2.** При приёме на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (Эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах – по одной для каждой стороны.

 Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор (эффективный контракт) заключается на неопределенный срок.

 Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) производится для выполнения определенных работ и с лицами, специально оговоренными в Трудовом кодексе Российской Федерации.

 Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) производится в соответствии со ст. 72 ТК РФ и оформляется дополнительным соглашение к трудовому договору (эффективному контракту) в письменной форме.

 **3.3.** Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, кодексом этики и другими действующими внутренними нормативными локальными актами, регулирующими трудовой процесс и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

 **3.4.** Работодатель и Работники, обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

 **3.5**. Работодатель обеспечивает повышение квалификации Работников с учетом необходимости производственного процесса.

 **3.6.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного выше двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения коллектива работников принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

 **3.7.** Не производится увольнение по инициативе Работодателя:

- беременных женщин за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)

 **3.8.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- беременным женщинам; женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- а так же, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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 или 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».

 **3.9**. Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

 **3.10**. Работодатель обязуется предлагать Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, организовывать необходимую при переходе на другое рабочее место переподготовку с сохранением средней заработной платы за период обучения.

**Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

 **Работодатель обязуется:**

 **4.1.** Пункт 4.1. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников».

 **4.2.** Установить продолжительность рабочего времени для Работников не более 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников, определённых в «Перечне профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный и удлинённый отпуск, и сокращённый рабочий день» (Приложение № 2) установить сокращённый рабочий день, согласно требованиям ст. 91, 350 ТК РФ и постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности и результатам аттестации рабочих мест.

 **4.3.** Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

 **4.4.** Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, до­полнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

 **4.5**. Привлекать Работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия Работников.

 **4.6**. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков ежегодно устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Предоставление отпусков не в соответствии с графиком отпусков допускается только с согласия Работодателя по письменному обоснованному заявлению Работника.

По заявлению Работника Работодатель может предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по частям в соответствии со ст. 125 ТК РФ, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

 **4.7.** Предоставлять дополнительные и удлинённые оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работе с вредными условиями труда (Приложение № 2);

- с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3).

 **4.8.** Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или по их желанию в удобное для них время имеют следующие Работники:

- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;

- работники в возрасте до 18 лет;

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;

- одинокие работающие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- один из родителей (опекун, попечитель, приёмный родитель), воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения;

- инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда ";

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы;

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";

- супруги военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих;

- работники, работающие по совместительству, - одновременно с отпуском по месту основной работы.

 **4.9.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала
(ст. 136 ТК РФ).

**4.10** 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) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет и отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами»

  **Стороны договорились:**

 **4.11.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**Раздел 5. Оплата труда**

 **Работодатель обязуется:**

 **5.1.** Производить оплату труда Работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, со статьей 101 Областного закона от 10 марта 1999 года N 4-ОЗ "О правовых актах в Свердловской области", Законами Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Областным законом от 7 декабря 2017 года N 121-ОЗ "Об областном бюджете на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов", Постановлением Правительства Свердловской области от 23 марта 2017 года N 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 14 сентября 2017 года N 668-ПП «о внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утверждённое постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП», Постановлением Правительства Свердловской области от 16 августа 2018 года N 532-ПП «о внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утверждённое постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП», Постановлением Правительства Свердловской области 07 марта 2019 года N 144-ПП «о внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утверждённое постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП», Положением об оплате труда Учреждения, Положением о премировании Учреждения»

 **5.2.** Осуществлять выплаты компенсационного характера: за особые условия труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с результатами проведения СОУТ. Работнику устанавливается гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом. Если месяц отработан не полностью доплата выплачивается в размере пропорциональном отработанному времени.

 **5.3.** Осуществлять выплаты стимулирующего характера: за стаж непрерывной работы, премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующие выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников при соблюдении установленных показателей и критериев оценки результативности работы, повышающий коэффициент к окладу (за квалификационную категорию; награждение орденами и медалями; наличие почетных званий и ведомственных наград РФ за работу в сфере социальной защиты населения; наличие ученой степени; наличие классности водителя).

 **5.4.** Все выплаты осуществлять в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение – 4), Положением о премировании (Приложение – 5), Положением об оказании единовременной материальной помощи (Приложение – 6), Положением об утверждении критериев и показателей результативности работы работников ГАУ «Свердловский ПНИ» (Приложение № 9).

 **5.5.** Обеспечивать Работникам Учреждения своевременную индексацию оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

 **5.6.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Сохранять среднюю заработную плату работникам во время прохождения обучения для повышения квалификации и специализации.

 **5.7.** Заработную плату Работникам выплачивать в следующем порядке:

 - 25 числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы (авансовая выплата) в размере не менее 70% от общего заработка за месяц (без учета премиальных выплат).

 - 10 числа каждого месяца следующего за расчётным, выплачивается оставшаяся часть заработной платы.

 **5.8.** Ежемесячно выдавать каждому Работнику Учреждения расчетный лист за текущий месяц.

 **5.9.** При приеме на работу в Учреждение, требуются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов.

**Раздел 6. Условия и охрана труда**

 **Стороны обязуются:**

 **6.1.** Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

  **Работодатель обязуется обеспечить:**

 **6.2.** Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления техноло­гических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ)

 **6.3.** Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;  **(абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)**

 **6.4.** Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 **(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) 6.5.** Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;  **(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ).** Согласно Перечню профессий и должностей обеспечиваемых бесплатными специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты. (Приложение – 8)

 **6.6.** Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда не реже одного раза в шесть месяцев;  **(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)**

 **6.7.** Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.8.Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

 **6.9.** Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;  **(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)**

 **6.10.** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;  **(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)**

 **6.11.** Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;  **(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)**

 **6.12.** Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; **(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)(в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)**

 **6.13.** Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

 **6.14.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний производить в установленном порядке в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; **(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)**

**6.15.** Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

**6.16.** Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  **(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)**

 **6.17.** Ознакомление Работников с требованиями охраны труда; **(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)**

 **6.18.** Предоставить возможность для горячего питания для всех Работников во время обеденного перерыва за счёт Работников.

 **6.19.** Предоставлять сотрудникам возможность прохождения периодических медицинских осмотров за счет работодателя в рабочее время.

 **6.20.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**6.21.** Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**6.22.** Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

 **Работники обязуются:**

 **6.19.** Соблюдать требования охраны труда;

 **6.20.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

 **6.22.** 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);

 **6.23.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Раздел 7. Социальные льготы и гарантии**

 **Стороны договорились:**

 **7.1**. Содействовать в предоставлении Работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхова­ния с частичной оплатой.

 **7.2.** Оказывать материальную помощь работникам при наличии экономии фонда оплаты труда. (Приложение № 6 «Положение об оказании единовременной материальной помощи».)

 **7.3.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоро­вительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллектив­ные походы в кино, театр, поездки в лес и т. д.).

**Работодатель обязуется:**

**7.4.** Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**7.5.** Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

**7.6.** Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

**7.7.** Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах бюджетного финансирования.

**7.8.** Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

 **7.9.** Обеспечивать в пределах располагаемых средств социального страхования:

- оплату больничных листов;

- выплату действующих пособий (по беременности и родам, на рождение
ребенка, на погребение).

**Раздел 8. Заключительные положения**

 **8.1**. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

 **8.2.** Стороны 1 раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников Учреждения.

 **8.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения сро­ка действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании Работников.

 **8.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

 **Список приложений к коллективному договору:**

 - Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат. (Приложение № 1)

 - Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный и удлинённый отпуск, и сокращённый рабочий день. (Приложение № 2)

 - Перечень профессий и должностей, занятых на работах с ненормированным рабочим днём, дающим право на дополнительный отпуск. (Приложение № 3)

 - Положение об оплате труда работников ГАУ «Свердловский ПНИ». (Приложение № 4)

 - Положение о премировании работников ГАУ «Свердловский ПНИ». (Приложение № 5)

 - Положение об оказании единовременной материальной помощи работникам (Приложение № 6).

 - Перечень профессий и должностей более 50 % рабочего времени занятых на работе с персональным компьютером (Приложение № 7)

 - Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых бесплатными специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 8)

 - Положение об утверждении критериев и показателей результативности работы Работников ГАУ «Свердловский ПНИ». (Приложение № 9)

 - Перечень профессий и должностей работников ГАУ «Свердловский ПНИ», для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств. (Приложение 10)