

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОГКУ СО "Детский психоневрологический интернат «Остров детства»

на период с « 20 » марта 2022 года по « 20 » марта 2025 года

Коллективный договор подписан:

От работодателя:

От трудового коллектива:

И. о. директора Председатель ППО



М. В. Урмайкина

Ша



Л. Е. Кайдасова

Согласовано с Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов в Ульяновской области №188 от 29. Марта 2022г. Реф. А.В. Антонов

2022г.

Коллективный договор на 2022-2025 годы ОГКУ СО "Детский психоневрологический интернат дом «Остров детства»

1.принят на общем собрании трудового коллектива ОГКУ СО "Детский психоневрологический интернат дом «Остров детства» (краткое название ОГКУ СО "Детский ПНИ «Остров детства») «20» марта 2022г.(Протокол № 3 от 20 марта 2022)

2.Руководители организации : заместитель директора, и.о. директора Ур-майкиной Марии Вадимовны , тел. 8(84253) 4-51-41;

3.Главный бухгалтер :Заложенкова Татьяна Александровна , тел 8(84253)45-1-04;

4.Председатель ППО :Каймасова Людмила Евгеньевна, тел. 8(84253)45-1-16

5.Юридический адрес :433723, Ульяновская область, Барышский район, с. Новый Дол, ул. Школьная, 1-а ;

6.Вышестоящая организация: Министерство семейной, демографической политики и социального благополучия Ульяновской области ;

7Организационно –правовая форма организации- казенное учреждение ;

8.Форма собственности организации-государственная;

9.Основные виды деятельности –содержание и воспитание без обеспечения проживания; содержание и воспитание без обеспечения проживания

:

Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с главой 7 Трудового Кодекса РФ, 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.1. Настоящий коллективный договор ОГКУ СО "Детский ПНИ "Остров детства" (далее- Учреждение) на 2022-2025гг. является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель – ОГКУ СО "Детский ПНИ "Остров детства"
(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации)
в лице директора Урмайкиной Марии Вадимовны,
(должность, Ф.И.О. руководителя организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя или уполномоченные ими лица)
действующего на основании Устава,
(документ, подтверждающий полномочия)
далее «Работодатель» и работники Учреждения в лице председателя профкома профсоюзной организации ОГКУ СО "Детский ПНИ "Остров детства" Каймасовой Людмилы Евгеньевны.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками ОГКУ СО "Детский ПНИ "Остров детства" на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действие гарантии для работников.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех ра-

ботников Учреждения. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для лиц моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 группы, и другим категориям работников согласно действующему законодательству, отдельных профессий и категорий работников, предоставлением ежемесячных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков не менее 28 календарных дней;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров и 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 ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность

за сохранность этого имущества);

полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;

принимать совместные меры с работодателем, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов Учреждения,
- повышение профессионального уровня работников.

-обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Учреждении.

2.3.Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

Работодатель вправе не допускать до работы тех, кто отказывается использовать средства индивидуальной защиты при условии, что использование средств индивидуальной защиты является обязательным.

2.4. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную

плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.;

заключать Коллективный договор с работниками Учреждения в лице их представителей, уполномоченных на представительство конференцией работников;

трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора;

при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива Учреждения, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91г. №35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»;

создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

работодатель обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующего положения (Приложение);

обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников;

представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами;

осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников Учреждения.

2. 5. Профсоюзная организация обязана:

Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора.

Содействовать повышению эффективного производства.

Содействовать повышению жизненного уровня работников.

Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.

Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.

Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

Раздел 3. Обязательства работодателя по обеспечению занятости

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.2. При кратковременном снижении объемов финансирования:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;

- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного органа и соблюдением норм трудового законодательства;

- сокращение управленческих расходов.

3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

3.4. Работодатель обязуется предварительно не менее чем за 2 месяца в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности и штатов.

3.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения, а именно:

- снижение административно управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время с предупреждением работников не позднее, чем за 2 месяца.

3.6. При сокращении преимущественно право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового Кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери или отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 - 16 лет;
- члены профсоюза.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

4.1. В целях эффективной работы учреждения, создание условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учетом мнения представленного органа работников.

4.2. Разрабатывается единый план повышения квалификации педагогов и доводит его до сведения работников.

4.3. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре и обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

4.4. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

4.5. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

4.6. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора между работниками и работодателем.

4.7. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних, общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение), графиками сменности, утверждаемые работодателем, с учетом мнения профсоюзного органа, а также с учетом спецификации работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с годовым фондом рабочего времени. Для отдельных работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) допускаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные дни и праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени согласно перечня (Приложение 4).

5.5. Для предприятий, находящихся в сельской местности всем работающим женщинам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов.

5.6. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.7. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв

для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и рабочее время не включается

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 утра.

5.8. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительностью рабочего дня.

Это правило, не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.9. На непрерывно действующих видах работ, где по условиям (работы) невозможно

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или согласия работника, с оплатой по нормам, установленных для сверхурочных работ.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3х календарных дней, а именно:

директору - 20 дней,

заместителю директора - 15 дней,

главному бухгалтеру - 8 дней,

водителям - 3 дня.

5.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

5.12. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, представляется право представления отпуска в летнее или другое удобное для них время;

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка - инвалида.

5.13. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.14. В соответствие со ст. 125 ТК РФ: 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.

5.15. Для решения неотложных социальных бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководителя учреждения предоставляют краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев предусмотренных Трудовым Кодексом:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 10 дней,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 10 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового Кодекса) оплаченных выходных дней.

- одинокой матери (отцу), имеющим ребенка до 14-ти лет- 10 дней.,

- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье - 3 дня,

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения,

- в связи с юбилеем - 3 дня,

- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня.

- в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней,

- для ликвидации аварии в доме -,5 дней,

- для празднования серебряной (золотой) свадьбы - 3 дня,

- в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека- 3 дня,

- родителям, в связи с проходами в армию - 3 дня,

- родителям детей первого класса - 1 день (1 сентября).

5.16. Работник имеет право на представление ему по желанию ежегодного отпуска в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4. ст.123ТКРФ)

5.17. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- Беременным женщинам не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам (распоряжение Губернатора Ульяновской области от 09.01.2020 №1-р)

- 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, 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), - 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;

- сотрудники, обеспечивающие уход за инвалидом I группы до 14 календарных дней в году.

Раздел 6. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

6.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладам для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

6.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.4. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Положению по оплате труда и стимулированию (Приложение).

6.5. Размер тарифной ставки определяется Положением об отраслевой оплате труда.

6.6. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) индивидуальные надбавки.

6.7. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.8. Устанавливаются доплаты работникам:

-за работу в ночную смену 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый рабочий час работы в данных сменах.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.10. Выплата премий, вознаграждений по итогам работы за год и за выслугу лет производится в соответствии с Положением об оплате труда (прилагаются). Работникам в связи с юбилейными датами (женщинам 55-летием, 60-летием и каждые последующие пять лет), устанавливается единовременное поощрение в размере не более 1 (Одного) должностного оклада.

6.11. выплата материальной помощи производится в учреждении с целью социальной поддержки работников в соответствии с Положением по оплате труда размер и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты

труда в случае:

- в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) ;
- в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака);
- в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

6.12. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

-Расчетные листки выдаются работникам не позднее, чем за 1 день до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

-В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе.

6.13. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

6.14 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.15. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 7. Улучшение условий труда.

Работодатель, в соответствии с действующим и иными законодательствами и нормативными правовыми актами об охране труда, гарантирует права работников на охрану и обязуется:

- Проводить специальную оценку условий труда.
- Выполнять необходимые требования согласно сводной ведомости

результатов специальной оценки условий труда.

- Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также Положения о системе управления охраной труда (прилагается).

- Вести учет и расследование обстоятельств получения сотрудниками микротравм.

- Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

- Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно моющие средства в соответствии с утвержденным перечнем (прилагается).

- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, полагающихся им компенсациях и СИЗ согласно перечню (Прилагается).

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

- Обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников.

- Обеспечить работников необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

- Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранения заработной платы, доступность информации и др.).

Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, строительных площадках, рабочем месте;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшествии, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 8. Социальное развитие коллектива

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных Законодательными актами РФ, решениями Губернатора области ветеранам войны и труда, воинам - интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. инвалидам и другими категориям граждан,

8.2 Предусмотреть бесплатное выделение новогодних подарков детям из многодетных семей, матерей - одиночки детям - инвалидам.

Раздел 9. Условия работы профсоюзной организации

9.1. Работодатель признает:

неукоснительно соблюдать право работников на коллектив, представляющим его интересы в области объединения в профсоюзы для защиты своих интересов;

профсоюзную организацию - правомочным представителем трудового коллектива, трудовых и связанных с трудом иных социально - экономических вопросов;

за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением Трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома и его представителям в управленческих совещаниях на уровне директора.

Председатели профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по специальной оценке условий труда работников, по проверке знаний работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

9.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профоргана:

- предоставляет бесплатно помещение (указать номер комнаты со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;

- предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;

- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав профсоюзов;

- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;

- гарантирует проведение в рабочее время три профсоюзных собрания (конференций) в год при условии заблаговременного согласия профкомом - времени их проведения;

- не препятствует профкому информировать работников о деятельности профсоюзов излагать позицию и решения их органов;

- отчисляет 1% от фонда оплаты труда денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работы.

9.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

9.4. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально - трудовым вопросам.

9.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

9.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Ответственность за выполнение коллективного договора.

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в Коллективном договоре) отчитываются о ходе его выполнения на собрании Трудового коллектива. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 11 Заключительные положения.

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в пятидневный срок с момента его подписания.

11.2. В соответствии ст.50 ТК РФ: коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, которым является Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плана работы и по фактам и письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников.

Заседания комиссий проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.4. Профком вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение по дистанционной работе
4. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
5. Положение о системе управления охраной труда
6. Положение об обеспечении работников смывающими и обезвреживающими средствами
7. Перечень средств индивидуальной защиты и периодичность их выдачи работникам.

