

Директор ГАУСОН РО

«Маякинский ПНИ»

А.В. Карпушин

2021 года



МП.

Председатель первичной

Профсоюзной организации

К.Г. Ревина

2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения социального обслуживания
населения Ростовской области
«Маякинский психоневрологический интернат»
с 21.12.2021 по 20.12. 2024 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 16587/22-45
от 18.01.2022 года

х. Маяки
Родионово-Несветайский район
2021

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат» в лице директора Карпушкина Алексея Викторовича, именуемое далее «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Ревиной Кристины Геннадьевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон двухстороннего соглашения.

1.2.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- поддерживать стабильное финансовое положение учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- обеспечить участие представителя профсоюзного комитета в работе руководящих органов учреждения с правом совещательного голоса;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- своевременно повышать уровень заработной платы в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации, Ростовской области;
- соблюдать трудовое законодательство, условия оплаты труда работников бюджетной сферы и других соглашений и настоящего коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими совету профсоюзного комитета методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности социального обслуживания получателей социальных услуг, улучшению качества социального обслуживания получателей социальных услуг и росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения, сохранять служебную и коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников в течение 5 дней после их приема на работу; извещать работников об изменении существующих условий труда не позднее чем за два месяца.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и отраслевым тарифным соглашением работников бюджетной сферы.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организации.

1.4.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета

1.6.1 Работодатель, его органы и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения.

1.6.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения.

1.6.3. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими совета трудового коллектива методами и средствами.

1.6.4. Работодатель обязуется содействовать эффективной деятельности профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, способствовать реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности профсоюзного комитета, его органов, со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы (например, на выборную должность) или условий ее выполнения (например, сезонная работа), а также в следующих случаях, непосредственно предусмотренных ст. 59 ТК РФ:

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными соглашениями, распространяющимися на учреждение, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.4. В связи с вредными и (или) опасными условиями труда, лица моложе 18 лет на работу не принимаются.

2.5. Привлечение к работе в учреждении иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора в связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях:

в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными во втором абзаце п. 2.6. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным

на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. Ликвидация учреждения, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы по инициативе работодателя, влекущее за собой массовое высвобождение работников, может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления в письменной форме профкома (не менее чем за два месяца) и проведения с ним переговоров соблюдении прав и интересов членов профсоюза (работников).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты штатных расписаний, приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семьям - 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 трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы(ст. 179 ТК РФ).

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более трех лет;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющих награды и отличия за их трудовую деятельность.

2.10. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным по пункту 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), пункта 6 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умыслаенного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо

создавало реальную угрозу наступления таких последствий) и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.11. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускает, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности.

2.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники учреждения предупреждаются персонально под расписку, не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 (ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) и 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю), для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.17. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с действующим законодательством для работников бюджетной сферы.

2.18. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (см. ст. 75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 178 ТК):

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за него сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия);

в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.20. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора (контракта) пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.21. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.22. На каждый календарный год работником кадровой службы составляется план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

2.23. Работодатель повышает квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

2.24. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработка по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы, (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

2.25. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.

2.26. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работнику образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения,

один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

2.27. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

2.28. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам

выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.29. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии, и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Дополнительный отпуск, связанный с обучением предоставляется на основании справки-вызыва, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и копии свидетельства о государственной аккредитации (с приложениями).

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзного комитета.

В случаях, предусмотренных законодательством и в установленном им порядке, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам без их согласия.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, при сохранении полной заработной платы.

Оплата труда работающих по внутреннему и внешнему совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом выплат компенсационного характера, предусмотренных Постановлением Правительства Ростовской области № 453 от 06.07.2016 года «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», либо за фактически выполненный объем работ.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки за продолжительность непрерывной работы выплачиваются и по совмещающим должностям в порядке, и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.3. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.4. В связи с круглосуточным массовым пребыванием людей в учреждении и удаленностью от районного центра (ЦРБ, полиция, пожарная часть и т. д.), в целях оказания своевременной медицинской помощи и решения оперативных вопросов, требующих безотлагательного решения, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, для водительского состава интерната при необходимости может вводиться круглосуточное дежурство, и суммированный учет рабочего времени, согласно ежемесячно утверждаемых графиков работы водителей.

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ):

в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.6. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-2019) предоставляются два выходных дня с сохранением заработной платы.

Условие о предоставлении двух выходных дней с сохранением заработной платы работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-2019) оговорено в пп. 1.2. пункта 1 постановления Правительства Ростовской области от 26.10.2021 года № 894 «О внесении изменений в некоторые постановления Ростовской области».

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.8. Право на ежегодные дополнительные отпуска имеют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работники, имеющие особый характер работы, работники с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ). Данные отпуска должны предоставляться работникам, на которых распространяется действие законодательных актов, установивших основания предоставления этих отпусков в безусловном порядке и в пределах определенной этими актами продолжительности. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные отпуска, прилагается к коллективному договору. Приложение № 6).

Дополнительные отпуска работникам предоставляются сверх основного ежегодного отпуска и продолжительностью, согласно карт специальной оценки условий труда.

3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.10. Установлено правило об обязательном предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного или иного характера по заявлению работника, с учетом в ст. 128 ТК РФ. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

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), - 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.

3.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.12. Очередность предоставления отпусков работодателем происходит с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.13. По желанию работника с его письменного согласия ежегодный основной и дополнительный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части не может быть менее двух недель.

3.14. Режим рабочего времени в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин) осуществляется в следующем порядке:

3.14.1. Удаленная (дистанционная) работа производится путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке.

Работникам учреждения, переведенным на удаленную (дистанционную) работу, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени.

3.14.2. Для работников, продолжающих трудовую деятельность на рабочих местах в период особого режима работы (временной изоляции (обсервации), определяется режим рабочего времени с учетом выполнения основной и дополнительной работы на условиях совместительства (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) или путем совмещения профессий, должностей (в пределах установленной нормы рабочего времени).

3.14.3. В целях полного функционирования учреждения и обеспечения надлежащего социального обслуживания и полноценного ухода определить взаимозаменяемость работников путем заключения срочных трудовых договоров по выполнению работ на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

3.14.4. С письменного согласия работника он может быть привлечен к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, на условиях совмещения

профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

3.14.5. Для работников, работающих посменно, предусмотреть время работы с предоставлением перерыва на отдых.

Не допускать работу в течение двух смен подряд.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Вводится суммированный учет с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.14.6. В случае производственной необходимости с письменного согласия отдельные категории работников (кроме, работающих посменно) в соответствии с приказом могут быть привлечены к работе в нерабочие праздничные дни.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области № 453 от 06.07.2016 года «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области». Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.1. Система оплаты труда повременная, включает в себя должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) Правительством Ростовской области в соответствии с областным законом об областном бюджете с учетом коэффициента увеличения размеров оплаты труда работников федеральных государственных учреждений».

4.2. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности) и работе, выполняемой по совместительству.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим федеральным законом № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда».

Минимальная заработка плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей. При невыполнении нормы труда (должностных обязанностей) оплата труда производится по следующим правилам (ст. 155 ТК РФ):

при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально

фактически отработанному времени;

при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.3. Труд руководящих работников, специалистов и служащих оплачивается по повременной системе. Должностные оклады или ставки заработной платы, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения. Премирование осуществляется при наличии экономии фонда заработной платы и по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение № 3).

Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работников и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для социальной сферы.

4.3.1. Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

4.3.2. Руководителем учреждения устанавливается работникам выплата за качество выполняемых работ к минимальному должностному окладу в размере до 200% с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, учитывая выполнение критериев эффективности деятельности работников, установленных положением «О порядке установления выплаты за качество выполняемых работ работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат»(Приложение № 2).

Применение выплаты за качество выполняемых работ к минимальному должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

4.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть менее 5 % и более 50% должностного оклада.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада

(ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

4.9. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим проводится в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 января 1985 года с последующими изменениями и дополнениями.

4.10. Заработка выплачивается не реже чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках (ст. 136 ТК РФ). Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.12. При наличии задолженности по заработной плате и другим выплатам работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. При нарушении срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с установкой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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 задержанной суммы. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на весь период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 календарных дней сохраняется средний заработок.

4.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом(ст. 74 ТК РФ).

4.14. Вопросы оплаты труда работников в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин):

4.14.1. Работникам, перешедшим на дистанционную работу (удаленный режим работы) начисляется заработка плата в соответствии с условиями, предусмотренными трудовым договором.

4.14.2. Работникам, перешедшим на дистанционную работу (удаленный режим работы), при начислении заработной платы не осуществляется выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренная подпунктом 3.1.1. пункта 3.1. раздела 3 положения «Об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат» (Приложение № 1 коллективному договору с 21.12.2021 по 20.12.2024 года).

В соответствии со статьей 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» рабочие места дистанционных работников исключают наличие вредных факторов.

4.14.3. Работникам, для которых установлены нерабочие дни (не перешедшим на дистанционную работу) сохраняется заработка плата в следующем порядке:

выплата по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента (в зависимости от вида учреждения и категории работников);

выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам (при наличии присвоенной квалификационной категории);

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплата за классность водителям автомобилей.

В случае если начисленная заработка плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

4.14.4. Работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах в особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), оплата труда по основной должности (профессии) производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными трудовым договором.

4.14.5. Работникам, занятых на условиях совместительства, оплата труда производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными не более 0,5 штатной единицы по данной должности (профессии) срочным трудовым договором.

4.14.6. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы производится доплата компенсационного характера в пределах фонда заработной платы по вакантной должности. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.14.7. В целях обеспечения выполнения целевых показателей повышения заработка платы, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, медицинским и педагогическим работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах, выплачивается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.14.8. Для работников, работающих посменно, оплата труда в период, приходящийся на особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), производится пропорционально отработанному времени. Расчет сверхурочной работы производится по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в 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, так как эти часы уже оплачены в двойном размере.

4.14.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14.10. В случае снятия особого режима работы (временной изоляции (обсервации) работники, отработавшие в установленный период, в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, продолжают трудовую деятельность с режимом труда и условиями оплаты труда, установленными трудовым договором на момент до введения ограничительных мероприятий. Работникам, отработавшим в установленный период сверх нормы рабочего времени, вместо повышенной оплаты, по их желанию, может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

4.14.11. В случае продления особого режима работы (временной изоляции (обсервации) приказом учреждения утверждается список работников для работы на очередной период.

При отсутствии возможности осуществлять трудовую деятельность в удаленном (дистанционном) режиме: работники пищеблока, медработники, хозяйственно-обслуживающий персонал и прочие работники, отработавшие в условия двухнедельного карантина (превентивной изоляции), переводятся на нерабочие дни с сохранением заработной платы в соответствии с п.4.14.3 настоящего коллективного договора.

По желанию работника (письменное согласие), отработавшего в условиях двухнедельной смены (временной изоляции (обсервации) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, его трудовая деятельность может быть продолжена на рабочем месте.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Основами законодательства об охране труда Российской Федерации и Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о режиме труда и отдыха, о льготах и компенсациях, о средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику при инструктаже по охране труда.

5.2. Работодатель с участием профкома обязан разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда учреждения.

5.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Повторный инструктаж на рабочем месте должен проводиться не реже чем раз в полгода по программам первичного инструктажа.

Работодатель представляет в профсоюзный комитет отчет о заболеваемости и травматизме, разрабатывает меры по его снижению, контролю за их выполнением.

5.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

5.5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на

работодателя в соответствии со ст. 212 ТКРФ:

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, 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;

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;

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

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и 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;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.6. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

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

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

5.8. В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве не менее 5 человек.

5.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всяческое содействие работе комиссии по охране труда.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется обеспечить (Закон Российской Федерации «О медицинском страховании граждан») заключить договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.

6.3. Совместно с профсоюзным комитетом, комиссией по социальному страхованию работодатель обязуется осуществлять персонифицированный учет в системе пенсионного страхования работников предприятия (Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном)» учете в системе государственного пенсионного страхования), перечислять средства пенсионному фонду в размере определенного страхового тарифа на индивидуальные счета работников.

РАЗДЕЛ 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профсоюзного комитета) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза. Положение о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года N 10-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации и др.).

7.3. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.4. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников (п. 4 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

7.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации, работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию

по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Через средства информации, имеющиеся в организации профсоюзный комитет вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

7.7. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профсоюзного комитета.

7.8. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности.

7.9. Работник ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработка платы по списку, предоставленному профсоюзовому комитету на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

При недостаточности средств на счетах работодателя, а также при прохождении процедур банкротства, работодатель перечисляет их на счета профсоюза во вторую очередь (разъяснение Центрального Банка Российской Федерации от 27 мая 1997 года № 456).

7.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ).

7.11. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка: члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, на 2 часа в неделю (месяц); уполномоченные профсоюза по охране труда – до 4-х часов в неделю; представители профсоюзного комитета в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда - на 2 часа в неделю; (см. п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах); члены комиссии по социальному страхованию – на 2 часа в неделю.

7.12. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сокращением среднего заработка, в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзным органом (п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах).

7.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съезда, конференции, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполнкомов, президиумов и т.п.), с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п. 6 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах, ст. 374 ТК РФ).

7.14. Профсоюзный комитет обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.15. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.16. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюза

вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

РАЗДЕЛ 8

ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

8.1. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат», обязан ознакомиться с положениями Кодекса этики служебного поведения и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности (далее - Кодекс).

8.2. Каждый работник ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

8.3. Целью кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников интерната, а также содействие укреплению авторитета работника интерната, повышению доверия граждан к учреждению.

8.4. Кодекс:

- служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания населения,уважительного отношения к учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

- выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат».

8.5. Знание и соблюдение работником ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» положений Кодекса является одним из приоритетных критерии оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

8.6. Основные принципы служебного поведения работников ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

8.7. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, признаны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по оказанию гражданам пожилого возраста и инвалидам социальных услуг;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод граждан, проживающих в интернате определяют основной смысл и содержание деятельности работников ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ»;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам учреждения, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам получателей социальных услуг отдельных должностных лиц и административному давлению;

- соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг интерната;

- обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ»;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных

обязанностей;

- соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- проявлять корректность в общении с должностными лицами, гражданами пожилого возраста и инвалидами, проживающими в учреждении, их родственниками;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям лиц различных национальностей и народностей, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;
- защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;
- уважать права получателей социальных услуг ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного получателя социальных услуг в конкретной ситуации;
- соблюдать конфиденциальность информации о получателях социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность должностных лиц при решении вопросов личного характера;
- соблюдать установленные в ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- нести личную ответственность за результаты своей деятельности;
- стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

8.8. Работники государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Маякинский психоневрологический интернат» обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Ростовской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также положения Кодекса этики служебного поведения учреждения.

8.9. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» несут ответственность перед получателями социальных услуг за результаты своей деятельности.

8.10. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

8.11. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации.

8.12. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, признаны:

- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

8.13. В служебном поведении работникам ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый человек имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего достоинства, своего доброго имени.

8.14. В служебном поведении работников ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

- курение в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения.

8.15. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» признаны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

8.16. Работники ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с получателями социальных услуг и коллегами.

8.17. Внешний вид работников ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению к учреждению, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность,держанность, традиционность, аккуратность.

8.18. Нарушение работником ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» положений Кодекса этики служебного положения подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса этики служебного поведения влечет применение к работнику интерната мер юридической ответственности.

8.19. Соблюдение работником ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ» положений Кодекса этики служебного поведения учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

8.20. Нарушение работником интерната положений Кодекса этики служебного поведения подлежит осуждению на заседании попечительского совета учреждения.

8.21. Совет во взаимодействии с администрацией учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов ГАУСОН РО «Маякинский ПНИ», а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения попечительского совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

9.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и

дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утвержденному сторонами.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.9. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и технико-технологических изменениях в учреждении, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников, профсоюзного комитета по вопросам деятельности учреждения, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.