

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
ОАУСО «Валдайский ПНИ
«Добывалово»

 /В.С.Пороховников/

« 10 » апреля 2016 года

Представитель работодателя:
Директор ОАУСО «Валдайский ПНИ
«Добывалово»»

 /Р.М.Сергиенко/

« 10 » апреля 2016 года
М.П.



**Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного автономного учреждения
социального обслуживания
«Валдайский психоневрологический интернат
«Добывалово»**

Утверждены на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 20.04.2016 г.

Новгородская область
г. Валдай
2016 г.

Зарегистрировано:

Изменения и дополнения к
коллективному договору
(рег.№118 от 03.04.2013г.),
продл. на 3 года до 29.12.2016г.,
действуют с 20 апреля 2016 г.
Главный служащий по управлению
охраной труда Администрации
Валдайского муниципального
района

/Главатских Л.К./



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном автономном учреждении социального обслуживания «Валдайский психоневрологический интернат «Добывалово»» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Учреждение, представленное в лице директора Сергиенко Раисы Михайловны (далее – Работодатель) и работники Учреждения (далее – Работники), представленные в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения Пороховникова Валерия Савельевича (далее – Профком).

1.3. Настоящий Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором.

2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, в равной степени признают его большое значение в целях развития учреждения и обеспечения благополучия его Работников. Стороны в равной степени заинтересованы в повышении качества социальных услуг, совершенствовании организации труда и управления технологическими процессами, применяемыми при социальном обслуживании граждан.

Работодатель обязуется:

2.2. Принимать все меры для развития учреждения, улучшения его финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:

- обязательного соблюдения требований законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также положений настоящего Коллективного договора;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
- соблюдения прав Представителя трудового коллектива в части учёта мнений или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов.
- оказания поддержки Работникам, желающим повышать свой профессиональный уровень;

2.3. Предоставлять работу в соответствии с трудовыми договорами, своевременно выплачивать заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, обеспечивать соответствующие условия труда.

2.4. Обеспечивать Работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5. Повышать уровень заработной платы и обеспечивать социальные гарантии за счёт всех источников.

2.6. Осуществлять социальное, медицинское обязательное и добровольное страхование Работников на основе законодательства РФ и иных нормативных правовых актов.

2.7. Информировать Работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности учреждения, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата Работников.

2.8. Создавать условия для участия Работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.

2.9. Предоставлять Представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его исполнения.

2.10. Рассматривать представления Представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники учреждения обязуются:

2.11. Выполнять качественно и своевременно должностные и профессиональные обязанности.

2.12. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда.

2.13. Сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе.

4

2.14. Не допускать действий, в том числе бездействий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и о его Работниках.

2.15. Способствовать эффективности и улучшению качества социальных услуг, в том числе и путем повышения личного профессионального мастерства.

2.16. Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций. Вопросы, связанные с возмещением материального ущерба, причиняемого друг другу сторонами трудового договора регулируются Коллективным договором.

Представитель трудового коллектива обязуется (ст.31 ТКРФ):

2.17. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников учреждения в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью Работников в процессе исполнения ими своих трудовых обязанностей.

2.18. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора.

2.19. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

2.20. Информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем.

2.21. Представлять интересы Работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль его выполнения.

2.22. Совместно с Работодателем контролировать выполнение Работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.23. Участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества социальных услуг.

Трудовые отношения

2.24. Трудовые отношения основываются на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативноправовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.25. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.26. Работодатель в 3-х дневный срок со дня фактического начала Работником работы обязан издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оговорённых в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить Работника с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом (распоряжением) о приёме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника под расписку (*ст.68 ТК РФ*).

2.27. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.28. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для специалистов, имеющих квалификационную категорию.

2.29. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

2.30. Изменения условий трудового договора оформляется путём составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учётом положений Коллективного договора.

2.31. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст.60 ТК РФ*).

2.32. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть расторгнут лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.33. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель в соответствии с Положением о дисциплинарной ответственности имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.34. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*п.7.5 ст.81*);

- прогула, т.е. 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 четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены) (*подпункт «а» п.б ст.81 ТК РФ*);

- появления Работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнить свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (*подпункт «б» п.6 ст.81 ТК РФ*);

- разглашения охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных Работников (*подпункт «в» п.6 ст.81 ТК РФ*);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (*подпункт «г» п.6 ст.81 ТК РФ*);

- установления комиссией по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (*подпункт «д» п.6 ст.81 ТК РФ*);

- совершения виновных действий Работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (*п.7 ст.81 ТК РФ*);

- а также в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Профкома (ст.190 ТК РФ).

3.2. Режим рабочего времени, времени отдыха Работников и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2), утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными (профессиональными) инструкциями Работников.

3.3. Для отдельных категорий Работников допускается введение суммированного учёта рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за отчетный период (месяц, год) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу, утверждаются Работодателем с учётом мнения Профкома и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

При суммированном учёте рабочего времени превышение нормального количества рабочих часов в учётном периоде по инициативе Работодателя является сверхурочными работами и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, для женщин, работающих на селе - 36 часов в неделю.

3.4. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает для Работников возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных помещениях.

3.5. В силу специфики учреждения для Работников отдельных структурных подразделений устанавливается сменный режим работы с учётом мнения Профкома. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.6. Для медицинских Работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени Работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников:

- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

3.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствии - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

3.11. Работодатель организует учёт времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.12. Установленная графиками работы и графиками сменности продолжительность ежедневной работы (рабочее время) используется работниками исключительно для выполнения должностных и профессиональных обязанностей, связанных с фактическим выполнением работы, порученной им Работодателем.

Д

3.13. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учётом мнения Профкома.

3.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.16. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ).

3.17. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство Работников для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом локальным актом Учреждения устанавливаются:

- перечень неотложных производственных вопросов;
- порядок привлечения Работников к дежурству, размер и условия оплаты труда работников, осуществляющих дежурство;

9

- список Работников, привлекаемых к дежурству, формируемый с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения.

3.18. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы для всех Работников уменьшается на один час.

3.19. Порядок направления Работников Учреждения в служебные командировки регламентируется Положением о служебных командировках.

4. ОТПУСКА

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ).

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются Работникам в календарных днях в соответствии со статьей 117 ТК РФ на основании Постановления Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г. № 298/П-22 и специальной оценки условиям труда от 15.03.2013 г. и от 01.11.2013 года.

Перечень должностей Работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с Профкомом (Приложением № 5).

4.4. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Новгородской области от 21 июня 2007 года № 173 «Об утверждении положения о порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных (бюджетных, автономных и казенных учреждениях, созданных Новгородской областью» на основании Положения по согласованию с Профкомом составляется Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем учреждения (Приложение № 4).

4.5. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное Работником.

4.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.7. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ, иных федеральных законах, Работникам учреждения по их заявлениям предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- смертью близких родственников (дети, в том числе усыновленные, родители, супруг, супруга) — 3 дня;
- для ликвидации серьёзных аварий в доме - 1 день;
- для проводов сыновей в армию — 1 день;
- одному из родителей первоклассника в День знаний 1 сентября - 1 день;
- в связи со свадьбой супруга и его детей — 3 дня;
- в связи с празднованием юбилея - 1 день;
- в связи с переездом во вновь приобретенное жилье - 1 день.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников Учреждения регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.190 ТК РФ).

5.2. В области оплаты труда Стороны договорились о том что:

5.2.1. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Новгородской области от 12 марта 2014 года № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области и Постановления департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области от 22 апреля 2015 года № 5 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области» (далее - Постановление № 5), Положением об оплате труда Работников (Приложение № 1 к Договору) и Положением о премировании (Приложение № 3 к Договору).

5.2.2. Месячная заработная плата Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые (должностные обязанности), устанавливается не ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Новгородской области.

5.2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц и состоит из выплаты аванса и оставшейся части заработной платы:

- аванса осуществляется 24 числа месяца, за который начислена заработная плата;
- выплата остальной части заработной платы осуществляется 10 числа следующего месяца, за который начислена заработная плата.

Не позднее чем за 2 рабочих дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдается на руки расчетный листок.

5.2.4. При выплате заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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.

5.3. Выплата заработной платы, премий, материальной помощи, пособий и компенсаций производится:

- с использованием банковских карт;
- в кассе Учреждения наличными деньгами.

5.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

5.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Работник вправе письменно выразить желание об изменении сроков расчета.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. При выполнении Работником работы в условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

5.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику Учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.9. Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.12. Оплата труда Работников в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

5.13. Работникам Учреждения за каждый час их работы в ночное время производится доплата в размере 50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы.

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

5.14. Локальные нормативные акты Учреждения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. В области гарантий, компенсаций и стимулирующих выплат стороны договорились о том что:

6.1.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы в рамках непостоянного места работы (суточные), иные расходы в порядке определяемом законодательством РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

6.1.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.1.3. С Работником, направленным на обучение с целью повышения квалификации заключается ученический договор, за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.1.4. Работникам учреждения на основании специальной оценки условий труда производится выплата не менее 4% от основного должностного оклада, за фактически отработанное время в отчетном периоде.

6.1.5. Стимулирующие выплаты работникам учреждения выплачиваются в соответствии с Положениями (Приложения № 3 и 7)

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны договорились совместно:

6.1.1 Разрабатывать (перерабатывать действующие) инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех Работников учреждения.

6.1.2. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда.

6.1.4. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников Учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда обязуется:

6.2.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

6.2.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в порядке предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.2.5. Организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников.

6.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Проводить специальную оценку условий труда, информировать Работников о ее результатах.

Работник вправе лично участвовать в СОУТ на своем рабочем месте, обращаться к Работодателю за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на своем рабочем месте.

6.3. Работодатель организует ознакомление Работника с результатами СОУТ на его рабочем месте в срок не позднее тридцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

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

6.4.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.4.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.4.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

6.5. Стороны договорились создать в Учреждении, на паритетных началах, комиссию по охране труда из представителей Профкома и Работодателя в количестве 7 человек.

6.6. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.7. По каждому несчастному случаю в учреждении Работодатель создает комиссию по его расследованию, куда входят представители профкома и администрации. Комиссия выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма, в трехдневный срок после окончания расследования выдает акт о несчастном случае потерпевшему и сообщает результаты в орган социального страхования.

19

6.8. Работодатель обеспечивает реализацию права Работников на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29 мая 1991 года), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22.

6.9. Количество дней дополнительного отпуска за вредные условия труда определяется коллективным договором Учреждения в соответствии с Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года №273/П-20, согласно «Положению о дополнительных отпусках» - Приложение № 5.

6.10. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 N870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» при выявлении вредных условий труда на рабочем месте работникам одновременно предоставляются:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

6.11. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок условий труда работников, а также расследования несчастных случаев учреждения и профессиональных заболеваний.

6.12. Работодатель имеет возможность в соответствии с ТК РФ расторгнуть трудовой договор при нарушении работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. д п.6 ст.81 ТК РФ).

6.13. Работник обязан вести здоровый образ жизни.

6.14. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ отстранить от работы работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст.76 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работодатель совместно с Профкомом осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма Работников.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. К юбилейным датам Работников и ветеранов учреждения, не связанные с выполнением трудовых обязанностей: 50 лет и далее через каждые пять лет), проработавшим в Учреждении не менее года, оказывать

материальную помощь из средств от оказания платных услуг в размере до трех тысяч рублей (Приложение № 7)

7.2.2. При рождении ребенка у Работника выделять материальную помощь из средств от оказания платных услуг в размере до трех тысяч рублей (Приложение № 7).

7.2.3. В случае смерти (гибели) Работника или близкого родственника - Работодатель оказывает помощь в организации похорон и выделяет материальную помощь из средств от оказания платных услуг в размере до пяти тысяч рублей (Приложение № 7).

7.2.4. При длительном (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья Работника выделяется материальная помощь из средств от оказания платных услуг в размере до трех тысяч рублей (Приложение № 7).

7.2.5. В случае утраты личного имущества Работника в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц выделяется материальная помощь из средств от оказания платных услуг в размере до трех тысяч рублей (Приложение № 7).

7.2.6. В других случаях, при наличии у Работника уважительных причин, ему может быть оказана материальная помощь из средств от оказания платных услуг в размере до трех тысяч рублей (Приложение № 7).

7.3. Работодатель создает условия для занятий работников физкультурой и спортом, приобретает спортивный инвентарь.

7.4. Профком за счет собственных средств:

7.4.1. Организует новогодние праздники для работников и приобретает подарки для членов Профкома;

7.4.2. Организует поездки Работников-членов Профкома на культурно-массовые мероприятия;

7.4.3. Организует поздравления ветеранов Учреждения, находящихся на заслуженном отдыхе и поощрение за счет средств от оказания платных услуг (Приложение № 7).

7.5. В целях сохранения и развития кадрового потенциала учреждения ввести выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10% должностного оклада на срок до 1 года с момента трудоустройства по полученной специальности с учетом финансовых возможностей учреждения.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Безвозмездно предоставлять Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, средства связи, по возможности транспортные средства и оргтехнику, а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома в согласованных сторонами порядке и сроки.

8.1.2. Перечислять ежемесячно на счета Новгородского обкома и Валдайского райкома профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы.

8.1.3. Предоставлять Профкому в порядке установленном законодательством РФ информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.1.4. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

8.1.5. Заблаговременно ставить Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.1.6. Содействовать деятельности Профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.2. Профком вправе:

8.2.1. Вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов.

8.2.2. Через средства массовой информации (стенная печать, пресса, радио, телевидение и др.) информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения вышестоящих профсоюзных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.2.3. Беспрепятственно посещать подразделения Учреждения, получать от Работодателя документы и сведения необходимые для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда, выполнением условий настоящего Договора.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2. Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, принимаются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор продлен на три года решением общего собрания работников ОАУСО «Валдайский ПНИ «Добывалово», протокол № 3 от 26 декабря 2013 года на период с 30 декабря 2013 года по 29 декабря 2016 года.

9.2. Настоящие изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу с 20 апреля 2016 г. и действует до 29 декабря 2016 г. включительно.

По истечении этого срока Коллективный договор пересматривается и принимается новый.

9.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

9.4. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.5. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.6. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

9.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

9.8. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.9. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под подпись.

9.10. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

9.11. Во всем, что не урегулировано настоящим Договором стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

9.12. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.13. Неотъемлемыми частями Договора являются:

- Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников учреждения»;
- Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- Приложение № 3 «Положение о премировании и материальном стимулировании работников учреждения по итогам работы за месяц, полугодие, 9 месяцев и год, за выполнение показателей по критериям эффективности их деятельности по итогам работы за квартал, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы»;
- Приложение № 4 «Положение о дополнительных отпусках работникам с ненормированным рабочим днем»;
- Приложение № 5 «Положение о дополнительных отпусках работникам, с вредными условиями труда»;
- Приложение № 6 «Положение о порядке расходовании денежных средств, полученных от оказания платных услуг»;
- Приложение № 7 «Положение о ежеквартальных премиях по итогам работы за оказание платных услуг, разовых выплатах и материальной помощи».