

От Работодателя:
Директор Санкт-Петербургского
государственного автономного
стационарного учреждения социального
обслуживания «Психоневрологический
интернат № 10»

И.А.Веревкин
« 13 » марта 2015 г.



От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.В.Чиркова
« 13 » марта 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Санкт-Петербургского Государственного автономного
стационарного учреждения социального обслуживания
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ № 10
на период с 13 марта 2015года
по 12 марта 2018 года**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
« 18 » марта 2015 г.
per. № 10986/15-КРД

Утвержден
на конференции работников
« 13 » марта 2015 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.2. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; определение условий деятельности профсоюзной организации; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечению занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготам и гарантиям.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель – Санкт-Петербургское государственное автономное стационарное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 10» (далее - Учреждение) и работники Учреждения.

Представителем Работодателя является руководитель Учреждения в лице директора Веревкина Ивана Александровича.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация Психоневрологического интерната № 10 в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее - Профком).

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению действующего Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга, Регионального соглашения от 31.01.2014 г. между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях на 2014-2016 годы (далее - Соглашение).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе обособленного подразделения – Центра Социальной реабилитации.

1.6. Профком осуществляет защиту индивидуальных трудовых прав, установленных настоящим коллективным договором, всех работников (как членов Профсоюза, так и не являющихся членами Профсоюза).

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения Профкома.

1.9. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами с 13.03.2015 года.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.11. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующих орган по труду.

2. Трудовые отношения и содействие занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до 3-х месяцев, а для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя обособленного структурного подразделения - Центра Социальной реабилитации в поселке Шапки Тосненского района Ленинградской области - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ, срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также с сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно, совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- увольнения временных работников, совместителей.

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части I ст. 81 Трудового Кодекса РФ с работником-членом профсоюза, осуществляется Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного периода по 4 часа рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, указано в Трудовом Кодексе РФ.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом 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.

При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. а п. 3 ст. 81 ТК РФ) и в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ) Работодатель выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.11. При принятии решения о массовом высвобождении работников, Работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом Профкому Учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20-ти и более работников в течение 30 календарных дней.

2.12. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения профкома и по согласованию с Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

2.13. В период действия настоящего коллективного договора Работодатель при участии профкома проводит политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышение эффективности производственной деятельности;
- систематическом росте квалифицированного уровня каждого работника;
- использовании механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности Учреждения;
- развитии и сохранении кадрового потенциала;
- содействии занятости высвобождаемых работников.

2.14. Работодатель проводит мероприятия по:

2.14.1. Применению систем нормирования труда, определенных с учетом мнения профкома Учреждения (статья 159 ТК РФ)

2.14.2. Организации профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников в Учреждении.

2.14.3. Сохранению за работниками средней заработной платы при направлении их Работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.14.4. Предоставлению работникам, обучающимся по направлению Работодателя без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков.

2.14.5. Содействию творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении.

2.14.6. Созданию и развитию кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Учреждении, проведению необходимых мероприятий по его формированию их числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

2.15. С целью закрепления молодых специалистов Работодатель оказывает им поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении, включая:

- а) организацию системы наставничества;
- б) содействие в оформлении необходимого пакета документов для участия в региональных жилищных программах;
- г) содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах по вопросам, связанным с предоставлением социальных и образовательных услуг, а также производственной деятельностью Учреждения.

3. Рабочее время и время отдыха.

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 учетом мнения Профкома (ст. 190 ТК РФ).

3.2. Для работников УСО ПНИ № 10 устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для работников АХЧ, ЛТО, аппарата управления организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье и с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 и 94 ТК РФ):

- * 36 часов в неделю – медперсоналу, парикмахерам, культорганизаторам;
- * 36 часов в неделю – педагогам-психологам, педагогу-организатору, методистам, социальным педагогам, инструкторам по труду;
- * 33 часа в неделю – врачу-стоматологу, зубному врачу;
- * 30 часов в неделю – старшим воспитателям, врачу-рентгенологу, рентгенолаборанту, санитару морга;
- * 25 часов в неделю – воспитателям;
- * 18 часов в неделю – логопедам, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям.

Для педагогов дополнительного образования, логопедов, тренеров-преподавателей – это полные астрономические часы, которые они должны отрабатывать непосредственно с реабилитантами.

3.3. Для отдельных категорий работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность

рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

При суммированном учете рабочего времени. Превышение нормального количества рабочих часов в учетном 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 введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома (ст. 113 ТК РФ).

3.4. 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.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в календарных днях в соответствии со статьей 117 ТК РФ на основании Постановления Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г. № 298/П-22 и аттестации рабочих мест по 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 и включается в Положение о дополнительных отпусках, которое является приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.6. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) устанавливаются в соответствии с приказом Минсоцобеспечения РСФСР от 27.05.1976 г. № 273 и Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 20.08.2009 г. № 105-Р, на основании чего по согласованию с профкомом составляется Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем УСО ПНИ № 10, который включается в Положение о дополнительных отпусках (Приложение № 1).

3.7. 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.

3.8. Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Перечень должностей педагогических работников включен в положение о дополнительных отпусках (Приложение № 1).

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

3.10. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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.

3.11. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство 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;
- список работников, привлекаемых к дежурству, формируемый с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения.

4. Оплата труда.

4.1. .Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения, разработанного Работодателем на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга № 531-74), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Постановление №1679) и с учетом документов методического характера, разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.2. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основе схемы должностного оклада для руководителей, специалистов и служащих и тарифной сетки для рабочих, определенных в соответствии с Законом Санкт-Петербурга №531-74 и Постановлением N1679, а также с учетом методических документов Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

4.5. В целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работникам действует постоянная тарификационная комиссия, образованная приказом по Учреждению, в состав которой включается представитель профкома.

4.6. В период срока действия коллективного договора стороны взаимодействуют в решении вопросов, связанных с реализацией Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 года №25-рп.

4.7. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением по оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, установленными Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.8. Выплата премий и материальной помощи определяется Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Психоневрологического интерната № 10 из экономии фонда оплаты труда. Данное положение является Приложением № 3 к коллективному договору.

4.9. Выплата заработной платы установлена два раза в месяц - 10 и 25 числа, пособий и компенсаций – один раз в месяц – 10 числа. Выдача листков расчета заработной платы производится в конце каждого месяца.

4.10. Выплата заработной платы, премий, материальной помощи, пособий и компенсаций производится с использованием банковских карт.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. Из экономии фонда заработной платы оказывается единовременная материальная помощь работникам:

- из числа малоимущих граждан;
- в связи со смертью члена семьи;
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, на основании решений органов законодательной (представительной) и (или) исполнительной власти.

4.14. 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) объёма дополнительной работы.

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

4.16. 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.

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.

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.

4.17. 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.

4.18. Оплата труда работников в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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.

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

4.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются размеры компенсаций (повышенная оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Охрана труда.

5.1. Стороны рассматривают вопросы условий и охраны труда работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества и условий обеспечения достойного труда работников Учреждения

Обязанности и ответственность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха работников Учреждения принимает на себя Работодатель

5.2. Работодатель обязуется:

- вводить в штатное расписание Учреждения, должность специалиста по охране труда, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их исполнением;

- создавать в Учреждении комиссию по охране труда (далее – Комиссии);

- обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда (далее - уполномоченные лица) и Комиссии;

- обеспечивать уполномоченных лиц и членов Комиссии правилами, инструкциями и иными нормативными и справочными материалами по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Учреждения;

- организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждения в случаях и порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- осуществлять обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда работников Учреждения в соответствии с Порядком, установленным федеральными органами исполнительной власти;

- проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (далее - СОУТ);

- доводить до работников график проведения работ по СОУТ;

- включать в состав комиссии по СОУТ представителей профкома;

- обеспечивать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обслуживание работников Учреждения;

- осуществлять бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, а также смывающие и/или обезвреживающие средства в соответствии с правилами, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере труда (далее -Минтруда России);
- осуществлять приобретение, хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- производить бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока, в соответствии с установленными Минтруда России нормами, условиями и Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется его употребление;
- проводить ежегодно плановые флюорографические обследования работников, профилактические прививки от гриппа, дифтерии, гепатитов;
- выдавать аптечки с набором медикаментов для оказания первой помощи;
- осуществлять развозку сотрудников к месту работы за счет доходов от предпринимательской деятельности;
- создавать условия для организации питания сотрудников;
- организовывать комнаты отдыха в подразделениях интерната;
- по согласованию с администрацией предоставлять работникам возможность пользоваться услугами специалистов Учреждения.

5.3. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований условий и охраны труда, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

Порядок оформления отказа работника Учреждения от выполнения работы, а также размер заработной платы в указанных случаях определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

5.7. 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.

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 № 1.

5.8. 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 одновременно предоставляются:

сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - путем установления коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики работы.

5.9. Стороны установили, что профессиональная деятельность работников по предоставлению социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также психически больным, признается работой в особо опасных (особо тяжелых) условиях труда независимо от результатов СОУТ.

5.10. Работодатели обеспечивают 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.

5.11. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель создает комиссию по его расследованию, куда входят представители профсоюзной организации 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.

5.12. 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).

Работник обязан вести здоровый образ жизни.

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).

5.13. Работодатель выполняет все мероприятия, внесенные в Соглашение по охране труда и технике безопасности между администрацией и профсоюзным комитетом ПНИ № 10 (приложение № 5), при условии их финансирования.

6. Гарантии и компенсации работникам.

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять взносы во внебюджетные фонды в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования РФ, в Пенсионный фонд РФ, в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ.

6.2. Управление средствами на социальное страхование работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета.

6.3. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним лица;
- Герои Советского Союза и Социалистического труда;
- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации».

6.4. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Психоневрологического интерната № 10. (Приложение № 3)

6.5. Стороны пришли к соглашению, что работники по их письменному заявлению имеют право на предоставление им трехдневного оплачиваемого отпуска в связи:

- с регистрацией брака;
- смертью близких родственников (дети, в том числе усыновленные, родители, супруг, супруга, брат, сестра);
- рождением ребенка (отцу).

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона №10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства Российской Федерации о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель оказывает содействие профсоюзной организации в её деятельности.

Работодатель рассматривает заявления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах рассмотрения.

В случае подтверждения факта нарушения, Работодатель применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

7.4. Работодатель включает представителей первичной профсоюзной организации в формируемые им комиссии.

7.5. Работодатель гарантирует предоставление выборным профсоюзным органам необходимой бесплатной информации по социально - трудовым вопросам.

7.6. Работодатель не препятствует представителям Комитета Профсоюза посещать Учреждение, для реализации установленных законодательством прав работников и уставных задач Профсоюза.

7.7. Работодатель предоставляет в пользование на безвозмездной основе:

- помещение для работы, проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов;
- место для размещения профсоюзной информации, стационарный телефон;
- возможность пользования сетью Интернет, в случае наличия таковой в Учреждении;
- оргтехнику по согласованному перечню.

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателем.

7.8. Председателю профсоюзной организации, членам профкома, членам ревизионной комиссии, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время по согласованию с Работодателем, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (не менее 4 часов в неделю), для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, организуемой Профсоюзом (не менее 20 часов в году), с сохранением среднего заработка.

7.9. Работодатель на основании личных заявлений работников-членов Профсоюза обеспечивают бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию Учреждения в порядке, определяемом уведомлением Комитета Профсоюза.

7.10. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускаются только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения.

7.11. Работодатель вправе поощрять морально и материально председателя ППО и его заместителей за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

7.12. При наличии в Учреждении доходов от предпринимательской деятельности Работодатель выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Профсоюзный Комитет всемерно содействует:

- предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- созданию здорового морально-психологического климата в коллективе;
- укреплению трудовой дисциплины в Учреждении;
- исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовой функции;
- созданию условий для улучшения положения работников, оказанию помощи в выполнении социальных задач;
- в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе;
- работе совместных комиссий, создаваемых в Учреждении.

8.2. Профком в установленном действующим законодательством порядке осуществляют общественный контроль за соблюдением Работодателям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Профком проводит организационные мероприятия по обеспечению детей работников-членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул и билетами (подарками) на детские Новогодние утренники.

8.4. Профком оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза; организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также от лица работников - правовой и технической инспекциями труда Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

9.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- работодатель представляет информацию Профкому о ходе выполнения договорных обязательств;
- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора;
- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

9.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания 13.03.2015 г. и действует в течение 3 лет по 12 марта 2018 г. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до 3 лет.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения:

- Приложение № 1 (Положение о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках) – 6 листов.
- Приложение № 2 (Положение по организации оплаты труда работников «УСО ПНИ № 10») - 67 листов.
- Приложение № 3 (Положение о премировании и об оказании материальной помощи работникам «УСО ПНИ № 10») - 3 листа.
- Приложение № 4 (Правила внутреннего трудового распорядка) – 16 листов.
- Приложение № 5 (Соглашение по охране труда) - 3 листа.

Директор УСО ПНИ № 10

_____ И.А.Веровкин
13 марта 2015 г.

Председатель ППО ПНИ № 10
Профсоюза Работников госучреждений и
общественного обслуживания РФ

_____ Е.В.Чиркова
13 марта 2015 г.