

От работодателя:
Директор ГБУ РК
ГБУ РК «Бахчисарайский
психоневрологический



Г.П. Бавбеков
«01» ноября 2018 г

От работников:
Председатель профкома
ГБУ РК «Бахчисарайский
психоневрологический
интернат»

А.К.Подорожняк
«01» ноября 2018 г
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«Бахчисарайский психоневрологический интернат»
на 2018 - 2021 годы

Дата вступления в силу:
01 ноября 2018 г
Срок действия:
с 01.11.2018 г по 31.10.2021 г.

г. Бахчисарай

2018 г.

I. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Бахчисарайский психоневрологический интернат»** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя в лице директора - Бавбекова Рустема Энверовича, действующего на основании Устава организации (далее работодатель) и работники государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Бахчисарайский психоневрологический интернат» представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников Государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице председателя профсоюзного комитета - Подорожняк Антонины Кузьминичны, действующей на основании устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза (далее – «Профком»).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

-создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

-обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

-улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

-повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

-практической реализации принципов социального партнерства;

-поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.5 Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, Конституцией РФ, Отраслевым соглашением Республики Крым, Республиканским соглашением между Объединением профсоюзных организаций, Региональным объединением работодателей (далее Республиканское соглашение), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются в течении месяца провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.7. Предметом коллективного договора, в том числе являются дополнительные условия и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

1.8. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ).

1.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 01.11.2018 года по 01.10.2021 года), вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Основные права и обязанности работников:

1.10.1. Работники имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.10.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо лицу непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.11. Основные права и обязанности Работодателя:

1.11.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.12. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти 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 Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

-для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

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

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

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

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

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

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться следующее:

- условия об испытании;

- о неразглашении им охраняемой законом тайны;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока – 2 года, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей интерната и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 мес. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 50 человек или более работников в течение 30 календарных дней.

2.9. Преимущественное право, на оставление на работе, при сокращении численности или штата имеют семейные — 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). Лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы в интернате трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работники, которые отработали в интернате свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;

2.10. При сокращении работодателю запрещают увольнять:

Беременных женщин, женщин у которых есть дети, в возрасте до трех лет. При этом не имеет значение, находится сотрудница в отпуске по уходу за ребенком или уже вышла на работу. (определение Верховного суда от 30.03.2015 г № 21 – КГ -14;

- одиноких матерей, которые воспитывают ребенка - инвалида до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет, а также других лиц, которые воспитывают указанных детей без матери;
- родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка – инвалида, в возрасте до 18 лет; родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка, в возрасте до 3 лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, при условии, что другой родитель или другой законный представитель официально не работает.(ст. ТК 261.)

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника, предпенсионного возраста (мужчины — с 60 лет, женщины — с 55 лет), по сокращению численности или штата - по договоренности с ними, им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника. Пособие выплачивается до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

— несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

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

— восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

III. Рабочее время

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в интернате не может превышать 40 ч в неделю. (Приложение №1)

3.3. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов), Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.4. Для отдельных Работников интерната при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом интерната. Приложение № 2.

3.5. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. ТК 153). Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы учреждения, вводится дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов. К дежурству привлекаются: руководящие работники (специалисты хозяйственной службы и медицинские работники), работники ремонтно – технического и энергетического обслуживания, бытового обслуживания, социально – трудовой реабилитации и транспортного обслуживания по графику, не чаще 1 раза в месяц. Привлечение работников к дежурству по интернату в выходные и праздничные дни производится по приказу директора и согласованию с профсоюзным комитетом. Для этого необходимо получить письменное согласие работника на работу в выходной и праздничный день - в виде подписи сотрудника на приказе о привлечении к работе. При этом дежурство в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере или в обычном (одинарном) размере с предоставлением дня отдыха в течение ближайших 10 дней (ч. 3 ст. 153

ТК РФ п.2 постановления Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 года № 233).
(Приложение № 3).

3.6. Для Работников организации устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье

(Приложение № 4);

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику (Приложение № 5);

3.7. Выходные дни предоставляются работникам интерната, согласно Правил внутреннего трудового распорядка рабочего дня, в соответствии с режимом рабочего времени. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

— 5 ч в неделю — для работников, являющихся инвалидами I или II группы (35 часов в неделю);

— 4 ч в неделю и более — для работников, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно СОУТ, ст. 92 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 14.02. 2003 года №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников, в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности», для врачей, среднего (главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая) и младшего медицинского персонала -санитарка (палатная, ваннщица, сопровождения), сестра – хозяйка, работа которых непосредственно связана с оказанием медицинской помощи и обслуживанием психически больных не более 36 часов в неделю. (Приложение № 6).

3.9. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также следующие лица:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- по желанию работника может вводиться как на определенный срок, так и бессрочно;

3.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (Приложение № 7).

3.11. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

— при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

— при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

— при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

— при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

— для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.12. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.13. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.14. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, смены, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

3.15. В подразделениях ремонтно – технического и энергетического обслуживания, организации питания, медицинское обслуживание - применяется суммированный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3.16. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых Работником.

3.17. Для работников, занятых на работах с вредным и и опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально – допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и нормами охраны труда.

IV. Время отдыха

4.1. Выходными днями в интернате являются суббота и воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня (смены), как правило, через 4 часа после начала работы, работникам должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3. На работах, где по условиям труда производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и

приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а так же места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 8).

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.5. Ежегодно, до 15 декабря, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам интерната продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно СОУТ, ТК РФ от 30 декабря 2001 года №197 –ФЗ часть третья. Раздел 5. Время отдыха глава 19. Отпуска. Статья 117 В зависимости от занимаемой должности и (или) специальности», для врачей, среднего (главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая) и младшего медицинского персонала: санитарка (палатная, ваннщица, сопровождения), сестра – хозяйка, работа которых непосредственно связана с оказанием медицинской помощи и обслуживанием психических больных - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (Приложение № 9).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

4.8. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

4.9. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, не позднее, чем за три календарных дня, до начала отпуска.

4.10. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

4.11. По соглашению между Работодателем и Работниками, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет) по их просьбе ежегодные отпуска предоставляются в летнее или удобное для них время, и отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

4.12. Работникам, нуждающимся в санаторно – курортном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторно – курортной путевки.

4.13. Супругам, родителям и детям, работающим, в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, опекуны и родители, имеющие детей до 14 лет детей - инвалидов до 18 лет;

- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- инвалидам;
- любые работники при наличии у них путевок на санаторно - курортное лечение;
- по желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- работникам, работающим на условиях совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.11 Федерального закона от 09.06.1993 года №5142- 1 «О донорстве, крови и ее компонентов»).

4.15. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.16. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

4.17. Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска, работникам интерната предоставляются отпуска с сохранением заработной платы, при наличии экономии фонда оплаты труда. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника -3 календарных дня;
- свадьбой детей — 3 календарных дня;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) — 3 календарных дня;
- с рождением ребенка — 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс -1 календарный день первого учебного года;

4.18. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев следующей категории работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4.19. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника (ст. 124 ТК РФ) в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.21. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.22. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 3 календарных дня. (Приложение № 2).

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.25. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней;

Указанный отпуск, по письменному заявлению работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

V. Оплата и нормирование труда. гарантии и компенсации.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений на основе:

а) Штатного расписания.

б) Положения о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат».

в) Положения о материальном стимулировании работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат».

5.2. Штатное расписание учреждения является организационно - распорядительным документом, отражающим организационную структуру учреждения, перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов. Также в штатном расписании отражаются условно постоянные компенсационные и стимулирующие выплаты применительно к конкретным должностям.

Штатное расписание и изменения к нему утверждается приказом и подписывается руководителем.

5.3. Положение о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат», Положение о материальном стимулировании работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат» являются локальными нормативными актами учреждения, определяющими размеры должностных окладов работников, а также порядок установления и размеры стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Установить, что:

5.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.6. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.7. Работодатель несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

5.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

5.9. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены Положением о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат».

Предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.10. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не ниже 4% от должностного оклада, в зависимости от подкласса условий труда:

5.11. Размеры доплат, доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

5.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 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 времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

5.15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада). За день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада). За день или час работы сверх оклада (должностного оклада), 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 одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.16. Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам учреждений, которые непосредственно обслуживают лиц с особо сниженной двигательной активностью и лежачих больных.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения.

5.17. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены Положением о материальном стимулировании работников ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат».

Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- б) надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам учреждения;
- в) надбавка за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения;
- г) надбавка за квалификационную категорию работникам культуры учреждения;
- д) надбавка за классность водителям;
- е) премия за образцовое выполнение государственного задания.

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность труда;
- б) премия за высокие результаты работы.

- премия по итогам работы.

5.18. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить отдельно по каждой из должностей.

5.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.20. При переводе работника, нуждающегося в предоставлении другой работы, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую ниже оплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня

перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.21. Все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

5.20. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

5.22. Выплачивать заработную плату работникам путем перечисления на карточные счета, открытые в РНКБ Банк (ПАО).

5.23. Установить сроки выплаты заработной платы не реже 2-х раз в месяц:

- за первую половину текущего месяца – 15 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца, (в феврале – 28 февраля).

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем заработную плату выплачивать накануне этого дня. Оплата отпускных производить не позднее чем за три дня до его начала.

5.24. При выплате заработной платы извещать работника в письменной форме (расчетный лист) о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.25. Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.26. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.27. Не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профсоюзный комитет в случае ее возникновения. 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 (за исключением случаев, предусмотренных ч.2 ст.142 ТК РФ).

5.28. Установить безналичный порядок осуществления профсоюзных взносов - 1% из всех видов оплаты труда работников – членов профсоюза с их письменного согласия и обеспечить своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитет

VI. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в интернате возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

- 6.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по утвержденным нормам выдачи; (Приложение № 10).
- 6.2.3. Приобретение и выдачу, за счет собственных средств, смывающих и обезжиривающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке Российской Федерации. В соответствии с установленными нормами выдачи работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (Приложение № 11)
- 6.2.4. Организовать и обеспечить прохождение, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, за счет средств интерната - проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, ст.213 ТК РФ).
- 6.2.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.
- 6.2.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.2.7. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 6.2.8. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 6.2.9. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 6.2.10. Организовывать периодическое обучение и проверку знаний по охране труда и противопожарной безопасности руководителей, специалистов и работников. Обеспечивать своевременное проведение инструктажей по охране труда и антитеррористической безопасности работников учреждения.
- 6.2.11. Организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда рабочих местах с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. В составе комиссии по специальной оценке условий труда должен обязательно входить член профкома.
- 6.2.13. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 6.2.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

6.2.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г № 125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г № 125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.19. Разработку и утверждение, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа, инструкций по охране труда для работников;

6.2.20. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.2.21. Стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда (см. Приложение №13).

6.3. Компенсирует Работнику денежные средства за причиненный ему ущерб в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации.

6.4. Работодатель обязан обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере охраны труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права - информации и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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

6.6. Обязанности Работника в области охраны труда (ст.214 ТК РФ), работник обязан:

— соблюдать требования охраны труда;

— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

— проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

— проходить обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские освидетельствования: первичный - при приеме на работу, вторичный - во время исполнения своих должностных обязанностей, и внеочередные – при выявлении патологий, связанных с трудовой деятельностью.

6.7. На работах с особо вредными условиями труда Работникам предоставляется бесплатно молоко или другие равноценные продукты, установленным нормам. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Норма выдачи молока, по установленным нормам (0,5 л молока за смену, независимо от ее продолжительности). Приложение №11.

6.9. Согласно приказа, ГБУ РК «Бахчисарайский психоневрологический интернат» № 184 от 31.10.2018 г. «О результатах Специальной оценки условий труда проведенной на рабочих местах» установить право на льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в приложениях коллективного договора;

Приложение № 6 (сокращенная продолжительность рабочего времени)

Приложение № 9 (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск)

Приложение № 13 (молоко и другие равноценные продукты)

Приложение № 14 (льготное пенсионное обеспечение)

Приложение № 15 (право на повышенный размер оплаты труда)

6.10. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.11. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.12. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома, создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.13. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.14. Стороны договорились, регулярно на заседаниях комиссии по охране труда, рассматривать состояние охраны труда в подразделениях, вопросы выполнения Соглашения по охране труда, включая план подготовки зданий и сооружений к зиме и выполнение графика специальной

оценки условий труда рабочих мест. Информировать работников интерната о принимаемых мерах.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Обеспечивать гарантийные выплаты по всем видам пособий по больничным листам

- временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за больными;

Первые три дня оплачиваются за счет средств Работодателя;

- остальные дни оплачиваются за счет средств государственного социального страхования.

7.2. При временной нетрудоспособности (больничный лист (листок нетрудоспособности)) работнику выплачивается пособие в соответствии с федеральными законами. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является трудовая книжка.

7.2.1. В размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством работникам, имеющим трудовой стаж 8 и более лет;

7.2.2. В размере 80 процентов заработка - работникам, имеющим трудовой стаж от 5 до 8 лет.

7.2.3. В размере 60 процентов заработка - работникам, имеющим трудовой стаж до 5 лет.

7.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации: льготную пенсию по Списку № 2, в соответствии с перечнем профессий и должностей (Приложение № 14);

7.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- ограничить применение труда беременных женщин на работах в ночное время;
- обеспечить условия труда молодежи, и в том числе - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7.5. Работнику учреждения, имеющим детей инвалидов по письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть разделены и использованы по усмотрению родителей (ст. 262 ТК РФ).

7.6. 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 статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. При расторжении трудового договора:

- в связи ликвидацией учреждения,
- сокращения численности или штата работников учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

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

- призыв работника на военную службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (ст. 178 ТК РФ);
- при расторжении договора, в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

7.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление) в размере оклада, при условии экономии фонда заработной платы.

7.10. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.11. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу, в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.12. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам I группы – степень утраты трудоспособности 100% в размере - 94018,0 рублей (ст.11 закона РФ от 24.07.1998 г № 125 ФЗ пункт 15);
- инвалидам II группы - степень утраты трудоспособности от 70 до 90% в размере от суммы 94018,0 рублей (ст.11 закона РФ от 24.07.1998 г № 125 ФЗ пункт 15);
- инвалидам III группы - степень утраты трудоспособности от 40 до 60% в размере от суммы 94018,0 рублей (ст.11 закона РФ от 24.07.1998 г № 125 ФЗ пункт 15);

Кроме того, работникам компенсируются расходы (лечение, уход и тому подобное) в полном объеме.

7.13. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

— в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

— в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом.

8.3. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере - 5701,31 рублей (прил. 6 к приказу фонда социального страхования № 578) и предоставляется транспорт для обряда погребения.

IX. СОЦИАЛЬНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, микроволновыми печами и холодильниками.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны договорились содействовать улучшению условий работы Работников организации.

10.2. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и детей работников, приобретение новогодних сувениров на утренник для детей работников до 15 лет, приобретение работникам новогодних подарков за счет средств профсоюзного комитета.

10.3. Совместно с Профкомом организовать распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для Работников организации, членов их семей за счет средств работника и профсоюза.

10.4. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за счет средств работника и профсоюза.

10.5. Для Работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места (комнаты) для приема пищи.

10.6. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками учреждения и членов их семей.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

11.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

11.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

11.3.2. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

11.3.3. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

11.3.4. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний работников по обсуждению итогов проведенной работы, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

11.4. Работодатель, признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза, как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора. Строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным Республики Крым и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

12. Профком обязуется:

12.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

12.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

12.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

12.5. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

12.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

12.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

12.8. Осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

12.9. Осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации.

12.10. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

12.11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей Профкома.

12.12. Осуществлять постоянный контроль над выдачей Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – молока.

12.13. Осуществлять контроль над выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви.

12.14. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

12.15. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации.

12.16. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

12.17. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

12.18. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации.

12.19. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций.

12.20. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия.

12.21. Обеспечить контроль над соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

12.22. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза.

12.23. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

12.24. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

12.25. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

12.26. Осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

12.27. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

12.28. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

12.29. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

12.30. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

12.31. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

12.32. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

12.33. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

ХIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

13.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

13.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

13.3.1. Не препятствовать, уполномоченным представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

13.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

13.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

13.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

13.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

13.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

13.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

13.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

13.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

13.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

13.3.11. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через

бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

13.3.12. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома 2 часа в неделю;
- его заместителю 2 часа в неделю;
- членам Профкома 1 час в неделю;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов.

13.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

XIV. Заключительные положения

14.1. По истечению срока заключения коллективного договора - он может быть продлен или пересмотрен (дополнен). Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

14.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

14.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному

согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: _____ Р.Э. Бавбеков

От Работников: _____ А.К. Подорожняк

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Перечень должностей с нормальной продолжительностью рабочего дня – 40 часов в неделю.
2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
3. Перечень должностей работников, привлекаемых к дежурству в выходные и праздничные дни.
4. Перечень должностей с пятидневной рабочей неделей.
5. Перечень должностей с шестидневной рабочей неделей.
6. Перечень должностей с предоставлением выходных дней по графику.
7. Перечень должностей работников с сокращенной рабочей неделей – 36 часов в неделю.
8. Перечень должностей, которым, невозможно уменьшить продолжительность смены в предпраздничный день
9. Перечень должностей работников, руководителей, специалистов, работников хозяйственной службы, медицинской службы, которые привлекаются к дежурству в праздничные и выходные дни.
10. Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работнику обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.
11. Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, на которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (за оказание психиатрической помощи).
12. Перечень должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда.
13. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
14. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаётся специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
15. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства, крема для рук в соответствии с установленными нормами.
16. Перечень должностей работников, имеющих право на льготную пенсию по списку №2.
17. Соглашение по охране труда
18. Перечень работ, при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.
19. План мероприятий по улучшению условий труда и снижению профессиональных рисков.
20. План мероприятий по физической культуре и спорту.
21. Протокол заседания комиссии по ведению коллективного договора.
22. Перечень должностей, которые по результатам специальной оценки условий труда, имеют право на повышенный размер оплаты труда.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено
печатью: семьдесят (70) листов

Директор: ГБУ РК «Бахчисарайский
психоневрологический интернат

Бавбеков Р.Э.

