КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«БОРСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
2021-2024 гг.

396010, Воронежская область, Рамонский район, п.Бор, ул. Приозерная, д.29

2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей *(ст. 40 ТК РФ)*.

1.2.Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, бюджетное учреждение Воронежской области «Борский психоневрологический интернат» представленный в лице исполняющий обязанности директора Галстяна Артура Вартевановича, именуемый далее «Работодатель», и работники бюджетного учреждения Воронежской области «Борский психоневрологический интернат», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Баскаковой Оксаны Михайловны, вместе именуемые «Стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства, принятые Работниками и Работодателем на добровольной и равноправной основе в области условий труда, его оплаты, занятости работников и другие вопросы, определенные Сторонами, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам бюджетного учреждения Воронежской области «Борский психоневрологический интернат» (далее – учреждение).

Целью Коллективного договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создание условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечение роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Коллективным договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей;

- создание благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнерами.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 29, 30, 31 ТК РФ).

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного Коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) Работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ).*

1.6. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

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

1.8. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии со статьёй 212 ТК РФ;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (обеспечение дистанционных Работников оборудованием производится согласно условиям трудового договора);
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст. 196 ТК РФ);

- преференция для молодых семей (родители до 25 лет) при рождении первого ребенка, при наличии источников финансирования, получение материальной помощи по личному письменному заявлению;

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

- принимать локальные нормативные акты, предусмотренные ТК РФ, коллективным договором, с учетом мнения Профсоюза в соответствии с порядком, установленным статьёй 372 ТК РФ;

- предоставлять Профсоюзу комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- осуществлять обработку персональных данных Работников в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», локальными актами учреждения, регламентирующими обработку персональных данных в учреждении;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные статьёй 22 ТК РФ.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

Профсоюз, как представитель Работников обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового порядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, условий коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;

- представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем *(ст. 29 ТК РФ);*

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития учреждения и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору (ст. 41 ТК РФ);

- взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон;

- способствовать повышению квалификации Работников;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановку работы (забастовку);

- защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) консультации;

- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников БУ ВО «Борский психоневрологический интернат»;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, заботиться об экономии электроэнергии, других ресурсов;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- обеспечивать сохранение служебной и коммерческой тайны, персональных данных Работников и получателей социальных услуг;

- постоянно повышать качество и культуру оказания социальной помощи получателям социальных услуг;

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в учреждении, кабинете и прилегающей к учреждению территории;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, должностные инструкции, иные утвержденные локальные нормативные акты учреждения и регламенты, касающиеся их трудовой деятельности.

Работодатель имеет право:

1.12. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

1.13. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

1.14. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Профсоюз в соответствии с ТК РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников АПК РФ, соглашениями и коллективным договором имеет право:

1.16. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим

вопросам, а также другим вопросам касающимся трудовой деятельности работников;

1.17. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

Работники имеют право на:

1.18. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

1.19. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

1.20. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

1.21. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

1.22. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

1.23. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

1.24. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

1.25. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

1.26. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

1.27. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников БУ ВО «Борский психоневрологический интернат», состоящих в трудовых отношениях с учреждением и для которых работа в учреждении является основной.

2. ОПЛАТА ТРУДА

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

включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и в рамках доведенных бюджетных ассигнований максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Заработная плата Работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Работодатель несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы Работников согласно действующему законодательству.

2.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ), определенного действующим законодательством Российской Федерации, Воронежской области.

В состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (МРОТ), не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Воронежской области), не включается дополнительная оплата (доплата) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при их наличии) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2.5. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) Работников учреждений, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом директора учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

2.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

2.7. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области (с последующими изменениями) работникам учреждения могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

а) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада (должностного оклада)
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 6% оклада (должностного оклада)
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8% оклада (должностного оклада)
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10% оклада (должностного оклада)

б) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы Работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой Работнику.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- 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 (части оклада (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.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат

стимулирующего характера Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты медицинским работникам за квалификационную категорию;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за квалификационную категорию медицинским и педагогическим работникам учреждения осуществляются при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 5%;
б) при наличии первой квалификационной категории - 10%;
в) при наличии высшей квалификационной категории - 15%.

- выплаты за ученую степень и (или) почетное звание производятся только по основному месту работы при условии соответствия почетного звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности)в следующих размерах:

- ученая степень (кандидат (доктор) наук) -10%;
- почетное звание Российской Федерации – 10%.

При наличии у Работника наряду с почетным званием «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» одного или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат и иных стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год, локальными нормативными актами, на основании приказа.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» отдельным категориям работников (социальные работники, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, работники, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) образование, предоставляющие медицинские услуги, педагогические работники, оказывающие социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без

попечения родителей) устанавливаются стимулирующие выплаты.

Порядок осуществления стимулирующих выплат к заработной плате отдельным категориям работников устанавливается правовым актом департамента социальной защиты Воронежской области.

Основаниями для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут являться:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих обязанностей в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в работе;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения;
- высокие достижения в труде по завершению года;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Конкретные виды и размеры стимулирующих выплат устанавливаются для каждого Работника персонально с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора учреждения с учетом мнения Профсоюза в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

Премирование Работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого приказом учреждения, с учетом мнения Профсоюза при условии обеспечения финансовыми средствами.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

Предложения о размере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляются в форме служебной записки.

2.10. Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения Работников за общие результаты труда по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого Работника учреждения.

Конкретный размер премии определяется в соответствии с личным вкладом Работника в выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, качественным выполнением государственного задания, функциональных обязанностей и другими показателями, утвержденными в положении о премировании.

Выплата премии по итогам работы за период производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год, на основании приказа директора учреждения. Премиальные выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, максимальными размерами не ограничиваются.

При принятии решения о премировании Работника по итогам работы за период учитывается наличие дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка. До применения дисциплинарного взыскания необходимо запросить с Работника письменное объяснение в течение двух дней.

2.11. За счет средств экономии по фонду оплаты труда Работникам учреждения может выплачиваться премия в связи с профессиональным праздником в размере до 1 (одного) должностного оклада.

2.12. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении Работникам учреждения и руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи с юбилейными датами:

мужчинам - 50, 60 лет, женщинам - 50, 55 лет;

- при наступлении особых случаев:
- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о

рождении;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг (а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах (не превышающих 10 000 рублей) принимает директор учреждения на основании письменного заявления Работника. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимает руководитель департамента социальной защиты Воронежской области на основании письменного заявления директора учреждения.

2.13. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на банковские карты Работников. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца; заработная плата за вторую часть месяца (окончательный расчет) выплачивается 8 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Понятие трудового договора.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст. 56 ТК РФ).

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются заключением трудового договора в соответствии с ч.1 ст. 67 ТК РФ в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами, а Работодатель скрепляет его печатью. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст.64 ТК РФ).

3.3. Обязательное содержание сведений либо условий трудового договора определено ст.57 ТК РФ. Если при заключении трудового договора в него не были включены, какие – либо сведения или условия, предусмотренные частями 1-ой и 2-ой ст.57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника ч. 3 ст.57 ТК РФ. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя в соответствии с ч.4 ст. 57 ТК РФ.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1-ой ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2-ой ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу

на период наличия указанных обстоятельств (случаев) в соответствии с требованиями главы 49.1 ТК РФ.

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях, особенности организации труда, порядка взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, режима рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, иные положения, связанные с организацией труда Работников, временно переводимых на дистанционную работу, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза учреждения.

3.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не менее чем за две недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. В случаях, предусмотренных пунктами 2,3,5 части 1-ой ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора и в соответствии со ст. 72-73 ТК РФ. Перевод (перемещение) на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных, ч. 2-й,3-й ст.72.2 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не менее чем за два месяца. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением.

3.8. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение производится без выплат выходного пособия.

3.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста Работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.10. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению тарификационной (квалификационной, аттестационной) комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в учреждении вакансий.

3.11. Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда (ст. 173-177 ТК РФ).

4.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении

численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (муж, жена, дети).

4.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица, проработавшие в организации 10 лет и более на момент увольнения, (в возрасте – женщины до 55 лет, мужчины – до 60 лет;
- семейным 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);
- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (п.1, 2 ст.81 ТК РФ), предоставляется возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы), в течении одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

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

4.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штата или численности Работников, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Работодатель имеет право уведомить временно нетрудоспособного Работника, и Работника, находящегося в отпуске, о предстоящем увольнении по инициативе Работодателя, любым способом извещения, позволяющими определить, что такое уведомление Работником получено (в частности, путем вручения ему письменного уведомления в медицинской организации, где он находится на лечении, или на дому, направления по адресу места жительства Работника заказного письма с уведомлением о вручении или телеграммы, направления уведомления курьером по договору поручения и др.). В этом случае для надлежащего уведомления Работника о предстоящем увольнении по инициативе Работодателя приказом директора создается комиссия по вручению уведомления, состоящая из Работников, назначаемых Работодателем.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Для работников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- 36 часов – для работающих во вредных и (или) тяжелых условиях труда;
- 36 часов - для женщин, работающих на селе, независимо от рабочего места;
- не более 39 часов в неделю для медицинских работников (статья 350 ТК РФ);
- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
- для остальных Работников установлена нормальная продолжительность рабочего времени;
- 40 часов – за исключением лиц, которым предоставлена сокращенная продолжительность рабочего времени - ст.92 ТК РФ).

5.3. Для отдельных категорий работников введен суммированный учет рабочего времени с установлением смены продолжительностью:

а) 24 часа для младшего и среднего медперсонала с перерывом для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 час;

б) 12 часов для работников пищеблока с перерывом для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут;

Работодатель обязуется для младшего и среднего медперсонала оборудовать места для приема пищи во время дежурства. Порядок и время перерыва согласуются с Работниками и руководителями структурных подразделений.

Для работающих по графикам сменности установлен режим суммированного учета рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за год/три месяца не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При введении суммированного учета рабочего времени работникам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.4. Учет всего рабочего времени (с особым выделением времени в праздничные дни и ночное время) ведется в структурных подразделениях с отметкой в табеле учета использования рабочего времени.

5.5. Право на условиях неполного рабочего времени и выбора его режима имеют: беременные женщины; женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи (ст.93 ТК РФ).

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

5.6. Работа в сверхурочное время допускается в исключительных случаях, предусмотренных законом, с учетом мнения Профсоюза и с оформлением в установленном порядке (ст. 97-99 ТК РФ).

С письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюза к работе (дежурство) в выходные и нерабочие праздничные дни могут привлекаться руководители структурных подразделений и специалисты для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов.

Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (дежурство) производится в соответствии с законодательством по письменному заявлению Работника.

5.7. Режим работы лиц, принятых по совместительству определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора по представлению руководителя структурного подразделения с указанием в приказах о приеме на работу режима работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Работников и Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

Инвалидам, занятым на штатных должностях, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ), за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В соответствии с ст. 116 ТК РФ Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № № 4, 8):

а) за работами с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении 2-х лет подряд.

5.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.11. Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.12. Отзыв Работника из ежегодного отпуска допускается в исключительных случаях и только по согласованию с Работником, с обязательным оформлением приказа по учреждению. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

5.13. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (до 5-ти календарных дней) (свадьба, рождение ребенка, переезд и т.д.) и другим обоснованным уважительным причинам предоставляется Работнику, подавшему заявление, по согласованию сторон, помимо лиц, которым это право предоставлено законодательством (ст.128 ТК РФ).

5.14. Так же Работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) может быть предоставлено два оплачиваемых дня отдыха на основании их письменного заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-

гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзной организации инструкции по охране труда для Работников учреждения.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе руководителем структурного подразделения, в котором трудится Работник не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда и переоценки рабочих мест согласовываются Работодателем с Профсоюзом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников проводятся на работах и в сроки, определенные в приказах о медицинских осмотрах.

6.6. Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев.

6.7. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.8. Профсоюз и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

- участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма;

- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;

- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.9. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда и представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренные Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от Работников.

7.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

7.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

7.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

7.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель осуществляет с учетом мнения Профсоюза:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об оплате труда работников учреждения;
3) Положение об оценке эффективности труда работников учреждения;
4) Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем;
5) Соглашение по охране труда;
6) Иные локальные нормативные акты, принимаемые согласно положениям ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.9. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, в частности:

1. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ);

2. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ (часть 3 статьи 99 ТК РФ);
3. Разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 4 статьи 113ТК РФ);
5. Утверждение графиков отпусков (часть 1 статьи 123 ТК РФ);
6. Утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
7. Определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ); принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
8. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (часть 4 статьи 189 ТК РФ);

9.Установление форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечня необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
10 Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников (часть 2 статьи 212 ТК РФ).
11. Порядок возмещения (при необходимости) связанных с выполнением временной дистанционной (удаленной) работы расходов (оплата электроэнергии, используемого программного обеспечения (включая антивирусную защиту) и других расходов (статья 312.3 ТК РФ).

7.10.Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюз.

Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течении трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

7.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены профсоюза, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

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

7.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзом времени их проведения.

7.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней

заработной платы для выполнения общественных обязанностей 4 часа в неделю.

7.15. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе органов (заседания советов, исполкомов, президиумов) с сохранением средней заработной платы.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

8.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором Работников учреждения в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в департамент труда и занятости населения Воронежской области.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев по заключению нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

От работодателя:	От работника:
И.О. директора БУ ВО «Борский психоневрологический интернат»	Председатель ППО БУ ВО «Борский психоневрологический интернат»
_____А.В. Галстян	_____О.М.Баскакова
«14» декабря 2021г.	«14» декабря 2021г.