

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2020-2023 годы

между работодателем:

Государственное бюджетное учреждение «Борский психоневрологический интернат»

и работниками в лице представителя:
Профсоюзного комитета

Принято на общем собрании
работников организации

«02» марта 2020 год

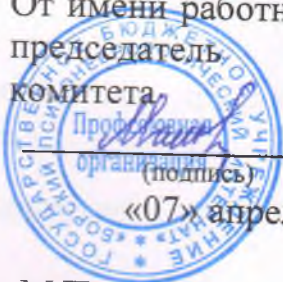
Договаривающиеся стороны:

Директор ГБУ «Борский ПНИ»


/ А.П. Уткин /
(подпись)
«07» апреля 2020 год

М.П.

От имени работников организации
председатель профсоюзного
комитета


/ Э.А. Малькова /
(подпись)
«07» апреля 2020 год

М.П.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 06 04 2021 г. № 301/Н-КД
с рекомендациями
и замечаниями
Директор управления
Сидорова И.И. Саарин
(ФИО)

Государственное бюджетное учреждение «Борский психоневрологический интернат», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Уткина Александра Петровича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат», именуемые в дальнейшем «Профсоюз», «Работники», в лице уполномоченного общим собранием работников председателя профкома – Мальковой Эвелины Александровны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законе Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. N 40-3 "О социальном партнерстве" и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.3. 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, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.4.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;

1.4.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

1.8. Работники предоставляют Профсоюзу право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников.

1.9. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.10. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

1.11. В период действия коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения.

2.2. Принимать оперативные меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Работодатель обязуется:

2.3.1. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Работодатель вправе:

2.3.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу.

2.3.3. Производить оценку результативности, интенсивности и качества работы Работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат».

2.3.4. Вводить на территории Учреждения, в зданиях и помещениях, в коридорах и отделениях Учреждения систему видеонаблюдения, в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения противопожарной безопасности и повышения качества оказания социальных услуг, а так же предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию Учреждения.

2.4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА:

Профсоюз обязуется:

2.4.1. Разъяснять всем работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

2.4.2. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора.

2.4.3. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.4.4. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

2.4.5. Осуществлять контроль за выполнением Работодателем требований действующего законодательства в части уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование работников.

Профсоюз вправе:

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ:

Работники обязуются:

2.5.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.5.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.5.3. Соблюдать правила противопожарной безопасности и требования охраны труда.

2.5.4. Бережно и экономно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

Работники вправе на:

2.5.5. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.5.6. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

3. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ, ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором (эффективным контрактом, далее – трудовой договор), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с иными действующими Положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор) в соответствии со

статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. 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 на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора 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.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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.

3.5. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.6. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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

3.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического,

технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.12. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

3.13. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.14. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

3.16. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 261 Трудового кодекса РФ.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 (десяти) лет;
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей до 16-летнего возраста.

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять

трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а для отдельных категорий работников - графиками работы.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах норм, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), 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 их неисправность может стать причиной прекращения работы 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.
- Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.11. Некоторым работникам работодателем установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.13. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение 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.

4.14. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.15. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для некоторых категорий сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал и год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по скользящему графику – в различные дни недели по графику.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут 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 ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов – 30 календарных дней.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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.

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в связи с:

- бракосочетанием работника – 3 дня;
- рождением ребенка – 1 день;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающего в первый класс – 1 день (1 сентября);

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Список работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, и

количество дней дополнительного отпуска содержится в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.13. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

6.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,

устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом ГБУ «Борский психоневрологический интернат» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Применение систем нормирования труда работников учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

6.7. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

6.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), порядок образования нового повышенного оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат».

6.10. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей (профессий) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат», локально нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного учреждения "Борский психоневрологический интернат" и Перечнем видов выплат стимулирующего характера, балансовой комиссией учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ и предоставляемых социальных услуг;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, за добросовестное выполнение должностных обязанностей);
- выплата, приуроченная к праздничным датам (при условии экономии фонда заработной платы).

6.13. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

6.15. Руководитель организации социального обслуживания вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

6.16. Оказывать работникам материальную помощь согласно Положения об оказании материальной помощи работникам Государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат».

6.17. Должностной оклад, в том числе с учетом повышающих коэффициентов, устанавливается в рублях. Заработную плату работникам выплачивать в денежной форме (рублях и копейках).

6.18. Заработную плату работникам выплачивать не реже чем два раза в месяц 1-го и 16-го числа каждого месяца в кассе организации либо посредством перечисления на банковские карты сотрудников.

6.19. Отработанное работниками время учитывается исполнителями, ведущими табель учета рабочего времени.

6.20. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 час. до 6-00 час.) производится в размере до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

6.22. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от должностного оклада и ставки заработной платы по основной должности без учета других повышений, надбавок и доплат. Конкретный размер доплаты предусмотрен Правилами внутреннего трудового

распорядка Государственного бюджетного учреждения «Борский психоневрологический интернат».

6.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

7.3. Проводить специальную оценку условий труда во всех подразделениях Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- досрочное назначение пенсии;
- повышение размера оплаты труда.

7.4. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений, руководящих работников и специалистов в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Организовывать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения (в том числе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда) за счет средств учреждения.

7.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты,

а также их стирку и ремонт в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденными работодателем нормами выдачи.

7.7. Обеспечивать в течение месяца работников, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным работодателем Перечнем профессий, условия и нормы выдачи молока и равноценных пищевых продуктов.

7.8. Обеспечивать аптечками следующие службы учреждения: медицинские посты, приемная директора, парикмахерская, прачечная, пищеблок, гараж.

7.9. Организовать питание (обед) за счет средств сотрудниковна пищеблоках ГБУ «Борский ПНИ» с составлением отдельного меню-требования.

7.10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.11. Из числа совместной комиссии по охране труда выбрать уполномоченных по подразделениям, ответственных за соблюдение законодательства об охране труда.

7.12. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.13. Работникам, работающим на персональном компьютере устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 20 минут.

Работники обязуются:

7.14. Соблюдать требования охраны труда.

7.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.17. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о несчастном случае, происшедшем с самим работником, или об ухудшении состояния его здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7.19. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов профкома по 40-часовой программе.

7.20. Стороны совместно организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения. Обязуются создавать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными документами и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

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

- 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 случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

8.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

8.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

8.5. Стороны договорились, что работодатель:

- Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.
- Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризации.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в том числе с учетом норм, определенных настоящим Договором.

9.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения, установленного ученическим договором срока, Работодатель вправе потребовать возмещения затрат, связанных с обучением работника. Расходы, связанные с ученичеством, возмещаются в размере, пропорциональном отработанному работником времени после окончания обучения в соответствии с условиями ученического договора.

9.4. Организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

9.5. При получении работниками дополнительного профессионального образования в форме профессиональной переподготовки заключение договора и оплата за обучение Работодателем и Работником производится в следующем порядке:

- Договор на профессиональное переобучение заключается между Учебной организацией и учреждением.

- Оплата по договору производится Работодателем.

В случае заключения договора между работником и Учебной организацией оплата за обучение работодателем не производится и не возмещается.

В случае увольнения Работника в период обучения - все расходы за обучение возлагаются на Работника и вносятся Работником в кассу учреждения.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

10.1. Работодатель признает представительный орган работников (Профсоюз) как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право представительного органа работников на участие в деятельности учреждения и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

10.2. Представительный орган работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

10.3. Работодатель предоставляет по предварительной заявке представительному органу работников транспорт, средства связи и оргтехники, помещение (для осуществления деятельности профсоюза); информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Учреждения.

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере одного процента от начисленной заработной платы .

10.5. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценки условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза

рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости Министерства социальной политики Нижегородской области.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют

все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

12.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдно приемлемых решений и компромиссов.

12.5. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

12.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.7. Коллективный договор утвержден на общем собрании работников Учреждения 02 марта 2020 года.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 27 (Двадцать семь) листов
Директор ГБУ «Борский ПНИ»

Подпись _____ / А.П. Уткин /

