

---

**Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений на три года между работодателем  
ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»  
и трудовым коллективом интерната, представляющей работников в решении социально-экономических и трудовых вопросов,  
на 2014-2017 года.**

Настоящий коллективный договор заключен между директором Государственного бюджетного учреждения с «Решетихинский психоневрологический интернат», в лице директора Гладкова Олега Владимировича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работниками ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат», в лице Председателя совета трудового коллектива Трофимовой Елены Геннадьевны, именуемые в дальнейшем «Работники», либо «Работник».

Работодатель признает представителем Работников, ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» лицо, уполномоченное Собранием трудового коллектива. Уполномоченное лицо имеет право представлять интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических гражданско-правовых и трудовых отношений.

Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27.04.1999 № 40 – ФЗ.

## **Раздел I Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

1.2. Коллективным договором определяются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников, гарантии и льготы, взаимная ответственность Работодателя и Работников по удовлетворению социальных и экономических интересов на основе делового сотрудничества.

1.3. Настоящий договор защищает интересы и права работников, регулирует положения об условиях труда и его оплате, социальные и другие гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива, независимо от стажа работы.

1.5. Все приложения настоящего коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

1.6. Коллективный договор является основой регулирования социально – трудовых отношений в системе социального партнерства.

## **Раздел II Права и обязанности сторон**

2.1. Работодатель имеет право требовать от работников соблюдения дисциплины труда, добросовестного выполнения должностных обязанностей, производственных заданий, установленных норм труда, соблюдения требований системы качества, охраны труда, санитарно-гигиенических требований и лояльного отношения к обществу.

2.2. Работодатель обязуется:

1. обеспечить нормальные и безопасные условия для выполнения работниками должностных обязанностей;
2. создать условия для повышения производительности труда, эффективного использования всего производственно-экономического потенциала;

3. содействовать внедрению передовой технологии, новой техники, повышению эффективности производства;
4. рассматривать уведомления трудового коллектива, ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» предупреждающие о возможных фактах нарушений законодательства о труде;
5. информировать трудовой коллектив по следующим вопросам:
  - предполагаемые структурные изменения,
  - предполагаемые изменения оплаты и условий труда.

Работники обязуются:

1. содействовать работодателю в организации надлежащих производственно-трудовых отношений с целью получения в ходе хозяйственной деятельности наибольшей прибыли, направленной на развитие учреждения.
2. содействовать эффективной работе интерната, выполнению производственных программ;
3. контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, профессиональных союзах, требовать устранения выявленных нарушений, предоставлять комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на рассмотрение предложения, выдвинутые по инициативе работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

2.3. Работники признают свою ответственность за реализацию общих целей в ходе выполнения планов экономического развития интерната и условий трудового соперничества, сотрудничают с Работодателем в деле выполнения планов экономического и социального развития.

2.4. Трудовой коллектив ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» является полномочным представителем всех работников интерната в сфере представления их интересов в коллективных переговорах по вопросам социально-трудовых отношений, оплаты труда, социальных гарантий работающим, защиты их прав при обращении в комиссию по трудовым спорам.

2.5. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, определенных этим договором.

### **Раздел III Трудовые отношения, подготовка кадров, условия высвобождения**

3.1. Прием, перевод, увольнение работников производится в соответствии с действующим законодательством. Прием на работу должен осуществляться путем заключения с работником трудового договора. Прием на работу на руководящие должности, а также по специальностям требующих специальных познаний и соответствующей подготовки, может производиться по конкурсу, организуемому Работодателем. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В письменном трудовом договоре отражаются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор.
- существенные условия трудового договора:
  - место работы (с указанием структурного подразделения);
  - дата начала работы;
  - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
  - права и обязанности Работодателя;
  - характеристики условий труда, компенсации и льготы Работнику за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
  - режим труда и отдыха (если он в отношении данного Работника отличается от общих правил, установленных в организации);
  - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
  - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.2. При приеме на работу работник должен быть обязательно под роспись ознакомлен со своими должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, и санитарными требованиями, политикой в области качества, принципами лояльности по отношению к интернату.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, и санитарных требований.

3.4. Работодатель при трудоустройстве на отдельные виды работ вправе потребовать от работника прохождения дополнительного медицинского обследования.

3.5. В целях повышения профессиональных знаний работники и специалисты обязаны посещать организованные Министерством социальной политики Нижегородской области, лекции, семинары и другие формы профессионального обучения, а также вправе заниматься самообразованием.

3.6. Работодатель обязуется соблюдать законодательство по обеспечению гарантий для высвобождаемых по сокращению штатов работников. Работодатель, при имеющейся возможности, предоставляет Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 Трудового Кодекса РФ, свободное от работы время(не более четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Работодатель обязуется распространять условия и льготы по оплате труда на Работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата.

#### **Раздел IV Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» осуществляется в соответствии с законами, иными нормативно – правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

4.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором интерната и согласовывается с руководителем ТО, начальником УСЗН Володарского района.

4.3. В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам выплачиваются надбавки за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы) в ГУ «Решетихинский психоневрологический интернат» и социальной сфере в размере:

Стаж работы 3 года и выше – 20%

Стаж работы 5 лет и выше – 30%

4.4. Оплата за работу в праздничные и выходные дни осуществляется согласно Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплата заработной платы осуществляется в установленные для учреждения сроки: аванс не позднее 18 числа, расчетная сумма не позднее 3 числа.

4.6. Извещение о начислении заработной платы по видам оплаты, удержания, выдается работнику лично в руки.

4.7. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

4.9. Премирование работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников утвержденного приказом директора.

4.10. Обмывание покойника проживающего в ГБУ «Решетихинский ПНИ» оплачивается работнику ГБУ «Решетихинский ПНИ» в размере не менее 350 рублей за счет средств внебюджетных средств.

#### **Раздел V Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска**

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Оплата труда производится в соответствии с законодательством и положениями по оплате труда.

5.2. Рабочее время, режим труда и отдыха так же регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат», (приложение № 2).

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

5.4. В некоторых подразделениях интерната режим работы определяется графиком сменности, обеспечивающим непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Графики утверждаются Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.5. Работодатель обеспечивает точный учет, и контроль использования рабочего времени каждым работником.

5.6. Применение сверхурочных работ допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством согласно ст.99 Трудового кодекса РФ.

5.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.8. В выходные и праздничные дни в интернате может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего мед. работника. К дежурству могут привлекаться только руководители и специалисты в соответствии с перечнем и графиком, согласованным с советом тр. коллектива.

5.9. Работодатель, обязуется за две недели до начала календарного года утвердить и довести до сведения работника график ежегодных отпусков.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно ст.114 Трудового кодекса РФ. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. (работникам до 18 – лет не менее 31 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней, медицинским работникам не менее 42 календарных дней) ст. 115, 267 ТК Р.Ф.) Работникам внебюджетных подразделений предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день. Директор – 14 календарных дней, главные специалисты (Заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, шеф-повар, юрисконсульт, заместитель директора по медицинской части) – 7 календарных дней. Бухгалтер, экономист, кассир, секретарь-машинистка, кладовщик, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, психолог, повар, психолог, специалист по соц. работе, делопроизводитель, оператор газового хозяйства, техник газового хозяйства, машинист насосной станции, инструктор производственного обучения, водитель, социальные работники – 5 календарных дней (Приложение № 3)

5.11. При необходимости работодатель по согласованию с советом трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников. (Медицинских работников, парикмахеров, инструктора по трудотерапии – 36 часовая рабочая неделя, 7.2 час. в день)

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев в интернате. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев, согласно ст. 122 ТК Р.Ф.

5.13. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в соответствии с трудовым законодательством Р.Ф.

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

5.15. По желанию работника, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- со свадьбой детей 3 дня,
- со смертью родственников 5 дней,
- с переездом на новое место жительства 3 дня.
- в первый день занятий родителям детей младших классов
- в день выписки роженицы из больницы отцам новорожденных детей.
- в иных случаях по усмотрению начальника подразделения до 3-х дней, без ущерба для производства.

5.16. Работникам, совмещающих работу с учебой, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а так же в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

5.17. Работникам выплачивается премиальная выплата в связи с праздниками (День социального работника-профессиональный, День защитника Отечества, Международный Женский день, Новый год и Рождество) при наличии экономии фонда оплаты. Сумма выплаты может устанавливаться в фиксированном размере либо в процентах от должностного оклада.

## **Раздел VI**

### **Охрана труда**

6.1. Работодатель обязан проводить работу, по специальной оценке условий труда рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работникам.

6.2. Работодатель обеспечивает и создает безопасные условия труда, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, и несет ответственность за соблюдение норм безопасности труда, в установленном законодательном порядке.

6.3. Работодатель за свой счет обязуется своевременно выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), своевременно производить их замену, в том числе как потерявшую свои защитные свойства ранее установленного срока на основании актов преждевременного износа.

6.4. Работодатель организует периодический медицинский осмотр лиц, работающих во вредных условиях труда согласно ст.213 ТК РФ.

6.5. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы установленных режимом труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровья) работника. Работник вправе отказаться от выполнения работы, до принятия мер по устранению выявленных нарушений, с одновременным уведомлением представителя профсоюзной организации цеха, подразделения.

6.6. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников.

6.7. Профсоюзный комитет и работники обязуются соблюдать установленные требования техники безопасности и содействовать мероприятиям по повышению безопасности труда.

6.8. Пришедшая в негодность не по вине работника до истечения срока спецодежда, заменяется новой при составлении комиссией по контролю над выполнением условий коллективного договора акта на списание.

6.9. Работник обязан бережно относиться к спецодежде и средствам индивидуальной защиты (СИЗ). В случае обнаружения небрежного отношения к спецодежде и средствам защиты и использования их не по назначению, на основании акта, составленного комиссией по контролю над исполнением условий коллективного договора, восстановление спецодежды и средств индивидуальной защиты производится за счет средств работника.

## **Раздел VII Социальные гарантии**

7.1. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных каждого работника, в соответствии с требованиями гл. 14 Трудового Кодекса и Положения «О защите персональных данных работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

7.2. В случае смерти работника учреждения, выдается пособие на погребение близким родственникам в размере 2 500 рублей: (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) за счет экономии фонда оплаты труда;

7.3. Единовременная выплата выдается юбилярам с наступлением 50, 55, 60 лет.

7.4. Своевременно работодатель обязан перечислять страховые взносы в размере определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Для организации отдыха детей работников Учреждения приобретать путевки в детский оздоровительный лагерь согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

7.6. Работникам к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более должностного оклада за счет средств экономии фонда оплаты труда.

## **Раздел VIII Трудовые споры**

8.1. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам избранной на конференции трудового коллектива в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ.

8.2. Стороны признают, что в случае возникновения конфликтных ситуаций, споров, они будут решаться посредством переговоров и обе стороны должны проводить встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения согласия по всем спорным вопросам, используя действующее законодательство.

8.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права ст.386 ТК РФ. Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления, в соответствии со ст.387 ТК РФ, спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление и его непосредственного руководителя.

8.4. Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов присутствующих членов на заседании комиссии, копии решения комиссии вручаются работнику и администрации в 3- дневный срок со дня принятия.

## **Раздел IX Обеспечение дисциплины труда**

9.1. Помимо действующего трудового законодательства и правил внутреннего трудового распорядка вопросы укрепления дисциплины труда регулируются документами, прилагаемыми к настоящему коллективному договору.

9.2. В целях предупреждения хищений материальных ценностей – Работодатель вправе производить увольнение с предприятия лиц, совершивших по месту работы мелкие хищения либо преступления против собственности, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. С работниками, непосредственно обслуживающими товарно-материальные ценности Работодатель заключает договор о полной коллективной (бригадной) или индивидуальной материальной

ответственности. Порядок заключения договоров о материальной ответственности регулируется Положением «О материальной ответственности рабочих и служащих интерната. (Приложение №-4)

## **Раздел X**

### **Заключительные положения**

10.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его утверждения на конференции трудового коллектива и подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

10.2. По согласованию сторон создается постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением условий коллективного договора, состоящая из равного числа представителей сторон. Стороны сами договариваются о порядке создания, численности и порядке работы комиссии. В компетенцию этой комиссии помимо контроля за выполнением условий коллективного договора входит право толкования, разработки дополнений или изменений его положений в процессе применения.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат», расторжения трудового договора с руководителем.

10.4. При реорганизации интерната коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

10.5. При ликвидации интерната, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10.6. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.