

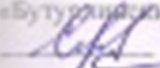
Государственное бюджетное учреждение
«Бутурлинский психоневрологический интернат»
(ГБУ «Бутурлинский ПНИ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период 10.10.2016 по 09.10.2019 года

(указать срок действия не более трех лет)

От работодателя:

Директор государственного
бюджетного учреждения
«Бутурлинский ПНИ»

 Серова И.А.

(Ф.И.О. должность и подпись
руководителя организации или
уполномоченных им лиц в
соответствии с Трудовым кодексом РФ,
законами иными нормативными актами,
учредительными документами организации и
локальными нормативными актами)



Принят на общем собранием
«___» _____ 20__ г.

От работников:
экономист

ГБУ «Бутурлинский ПНИ»
 Гришанина Ю.В.

(Ф.И.О. выборная должность и
подпись представителя
трудоустроенного коллектива)


ЗАРЕГИСТРИРОВАН

от «___» _____ г.
главный специалист по труду
Администрации Бутурлинского
муниципального района
Нижегородской области

М.П.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:

Главный специалист по труду
Администрации Бутурлинского
муниципального района
Нижегородской области


«___» _____ 2016 года

Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Бутурлинский психоневрологический интернат» (далее ГБУ «Бутурлинский ПНИ») между работодателем и работниками в лице их представителей устанавливающим взаимные обязательства сторон (ст. 40 ТК РФ).

Имеет следующее содержание:

Раздел 1 – Общие положения

Раздел 2 – Порядок разработки проекта и заключения коллективного договора, внесение изменений и дополнений

Раздел 3 – Трудовые отношения и трудовой договор

Раздел 4 – Взаимные обязательства сторон в сфере экономических и производственных отношений. Гарантия улучшения условий труда.

Раздел 5 – Рабочее время

Раздел 6 – Время отдыха

Раздел 7 – Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Раздел 8 – Гарантии и компенсации

Раздел 9 – Условия, охрана труда и экологическая безопасность

Раздел 10 – Условия и охрана труда женщин и молодежи

Раздел 11 – Социальные гарантии

Раздел 12 – Пожарная безопасность

Раздел 13 – Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений.

Раздел 14 – Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.
Заключительные положения.

Приложения к коллективному договору:

Приложение 1 – Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2 – Льготы и компенсации за особые условия труда

Приложение 3 – Перечень должностей по выплате за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда

Приложение 4 – Перечень должностей по выплате за работу в ночное время

Приложение 5 – Положение о работе совместного комитета по охране труда

ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат»

Приложение 6 – Соглашение по охране труда

Приложение 7 – Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты.

Приложение 8 – Перечень профессий подлежащих обязательному прохождению периодических медицинских осмотров.

Приложение 9 – Список комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения.

РАЗДЕЛ I

Общие положения

Коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения (ГБУ) «Бутурлинский психоневрологический интернат» в лице уполномоченных представителей (далее «Работники») и «Работодателя» с другой стороны.

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также нормами трудового права, означенными в Федеральных законах «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных споров», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

1.1 Предмет и цели договора

Настоящий коллективный договор заключен в целях правового регулирования социально-трудовых отношений между «Работодателем» и «Работниками» и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий «Работников», обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых «Работодателем».

«Работодатель» обязуется согласовывать с представительным органом коллектива следующий перечень вопросов и локальных нормативных актов:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников;
- б) отмена режима неполного рабочего дня, (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены в порядке, предусмотренном (ст. 74 ТК РФ);
- в) привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- г) регулирование вопросов, связанных с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- д) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- е) привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ж) порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- з) утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- к) Определение конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- л) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- м) установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- н) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- о) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- п) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст. 196 ТК РФ).

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к укреплению экономической стабильности, сохранению рабочих мест, повышению материального благополучия каждого работающего.

1.2 Сфера действия коллективного договора

Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «Бутурлинский ПНИ».

1.3 Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия ухудшения положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Стороны принимают все меры для досудебного разрешения трудовых споров с участием представителей «Работников» и «Работодателя», обязуются разрешать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров, а также делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.4 Срок действия коллективного договора

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует с 10.10.2016 года по 09.10.2019 год (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации организации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации или смене форм собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет. Изменение и дополнение коллективного договора производить в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

РАЗДЕЛ 2

Порядок разработки проекта и заключения коллективного договора, внесение изменений и дополнений.

2.1 Стороны договорились:

2.1.1 Выступать с инициативой заключения коллективного договора может как работодатель, так и работники в лице их представителей (приложение № 11).

2.1.2 Считать началом переговоров официальную подачу другой стороне переговоров письменного уведомления.

2.1.3 Создать комиссию по ведению коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в количестве 10 человек, из которых 5 человек от работодателя и 5 человек от коллектива работников.

2.1.4 Довести информацию до работающих о начале колдоговорной кампании и сборе предложений по внесению их в коллективный договор через оперативные совещания, стенды.

2.1.5 Рассматривать все представленные сторонами проекты коллективных договоров. При наличии нескольких проектов коллективных договоров право выбора основного проекта коллективного договора предоставляется комиссии.

2.1.6 Составлять протокол разногласий, если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам (ст. 38 ТК РФ).

2.1.7 Комиссии после подготовки проекта коллективного договора представить на утверждение общим собранием коллектива ГБУ «Бутурлинский ПНИ».

2.1.8 Размножить и направить коллективный договор в структурные подразделения учреждения в 2-х недельный срок с момента подписания.

2.2 Работодатель обязан:

2.2.1 Издать приказ о начале колдоговорной кампании и направлении пяти своих представителей в состав комиссии по разработке проекта коллективного договора.

2.2.2 Обеспечить доведение проекта коллективного договора до работников для его обсуждения (распечатку, размножение).

2.2.3 Предоставить для работы комиссии по заключению коллективного договора помещение библиотеки, разрешить использовать копировальную технику, персональные компьютеры.

2.2.4 Направить на уведомительную регистрацию текст коллективного договора после его подписания сторонами и утверждения на общем собрании работников в течение 7 дней.

2.3 комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения обязуется:

2.3.1 Обеспечить контроль за ходом выполнения коллективного договора не реже 1 раза в 6 месяцев и информировать об этом работников интерната.

РАЗДЕЛ 3

Трудовые отношения и трудовой договор

3.1 Трудовые отношения

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между «Работником» и «Работодателем», о личном выполнении «Работником» за плату своих должностных обязанностей (работа в соответствии со штатным расписанием, с указанием квалификации и конкретного вида поручаемой работы). Отношений направленных на подчинение «Работника» правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении «Работодателем» условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и другими соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТкРФ).

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

3.2 Трудовой договор

Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждого из сторон (ст.67 ТкРФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТкРФ. Порядок заключения трудового договора, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТкРФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника на срок не более пяти лет только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТкРФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытательном сроке для работника в целях проверки его соответствия занимаемой должности.

При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с «Работником», предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для расторжения договора.

Решение «Работодателя» работник имеет право обжаловать в суде.

Трудовой договор может быть расторгнут раньше срока по требованию «Работника» лишь при наличии уважительных причин ст.80 ТкРФ.

Расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» регулируется ст. 81 ТкРФ.

Изменение условий трудового договора между «Работником» и «Работодателем» оформляются в дополнительном соглашении, которое является неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора и учитывает положения коллективного договора.

«Работодатель» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором ст. 60 ТкРФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

«Работодатель»:

- Обязан ознакомить работника с приказом о приеме его на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, условий оплаты труда оговоренных в трудовом договоре, а также с действующим уставом и коллективным договором ПНИ, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника (ст.68 ТК РФ).
- Предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивает выполнение законодательства по занятости;
- извещает работников о создании и ликвидации рабочих мест, сообщает варианты трудоустройства не позднее, чем за три месяца, в тот же срок информирует о массовом сокращении служб занятости, в установленном законодательством порядке;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих прав;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором;
- рассматривает выявленные нарушения законов и иных нормативных актов, принимает меры по их устранению;
- рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности, реорганизации, увольнением работников по своей инициативе;
- устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам организации;
- вводит в организации режим неполного рабочего времени;
- расторгает трудовой договор по п.2, подпункту «б», п.3, п.5, подпунктом «а», «д», п.6 статьи 81 ТК РФ;
- добивается стабильного финансового положения организации;
- способствует повышению качества оказываемых услуг, росту производительности труда.

Работодатель не в праве требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73,ст.74 Трудового кодекса РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областными тарифными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста и т.д.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

«Представители трудового коллектива»:

Осуществляют контроль за соблюдением «Работодателем» законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Обеспечивают защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

РАЗДЕЛ 4

Взаимные обязательства сторон в сфере экономических и производственных отношений. Гарантии улучшения условий труда.

Стороны договорились:

4.1 О совместной работе по обеспечению устойчивой работы и выполнению уставных обязанностей учреждения.

4.2 Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий труда и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

4.3 Предусмотреть следующие формы участия работников, их представителей в управлении организацией (ст.52, 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получить от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами, настоящим коллективным договором.

Представители работников имеют право вносить в органы управления организацией соответствующие предложения по вышеперечисленным вопросам и участвовать в заседаниях при рассмотрении этих предложений.

РАЗДЕЛ 5

Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

5.1 Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником. (Ст. 91 ТК РФ).

5.2 В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (с двумя выходными днями) (ст. 91 ТК РФ).

5.3 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ), согласно «Перечня должностей по выплате за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда» утвержденного приказом «Работодателя» и согласованного с председателем совета трудового коллектива (Приложение № 5 к коллективному договору).

5.4 По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и в процессе работы работнику могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.5 Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом работодателя (ст. 190 ТК РФ), а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (приложение № 1 к коллективному договору).

5.6 Установленный «Работодателем» режим рабочего времени должен обеспечить соблюдение предусмотренных законодательством норм продолжительности рабочего времени (ст. 94 ТК РФ) и отражен в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.7 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшить на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.8 К работе в ночное время привлекаются работники согласно «Перечня должностей по выплате за работу в ночное время» утвержденного приказом «Работодателя» и согласованного с председателем совета трудового коллектива (Приложение № 6 к коллективному договору). Ночное время - с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ). Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов. (ст. 96 ТК РФ).

5.9 Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника (ст. 99 Трудового кодекса РФ). Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплату за сверхурочную работу производить в соответствии со ст. 152 ТК РФ. О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за один сутки.

5.10 При необходимости работодатель может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников (Глава 16 «Режим рабочего времени» ТК РФ).

5.11 Осуществлять введение, замену и пересмотр норм труда (кроме типовых норм). Извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца.

РАЗДЕЛ 6

Время отдыха

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

В соответствии со ст. 107 ТК РФ различают следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Стороны при регулировании вопроса о времени отдыха договорились о том, что:

6.1 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлены правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Бутурлинский ПНИ». Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 60 минут. На тех работах, где, по условиям труда, перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перерыв на обед у сотрудников, работающих по скользящему графику, предусмотрен по 15 минут через каждые 4 часа в течение смены. Общей продолжительностью 1 час (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

6.2 Всем работникам ГБУ «Бутурлинский ПНИ» предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье. Работникам, работающим посменно, так как приостановка работы невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «Бутурлинский ПНИ». (ст. 111 ТК РФ).

6.3 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях по письменному распоряжению работодателя и только с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

6.4 «Всем работникам ГБУ «Бутурлинский ПНИ» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный отпуск предоставляется за каждый год работы. Рабочий год исчисляется со дня вступления в силу трудового договора с «Работодателем» (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Это минимальная продолжительность отпуска, гарантированная всем работникам, состоящим в трудовых отношениях (ст. 114 ТК РФ). Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска от 07 до 35 календарных (от 05 до 30 рабочих) дней предоставляются работникам согласно утвержденного приказом директора списка «Льгот и компенсаций за особые условия труда ГБУ «Бутурлинский ПНИ»» раздел 1 пункт 2. (Приложение № 2 к коллективному договору) (ст. 116 ТК РФ).

6.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков утверждает директор ГБУ «Бутурлинский ПНИ». О времени начала отпуска каждый работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.6 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

6.7 По взаимному соглашению между работником и работодателем основной отпуск работника может быть использован по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Допускать отзыв работника из отпуска только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

6.8 Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными условиями труда не допускается (ч. 2 ст. 126 Трудового кодекса РФ).

6.9 Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника и при наличии замены. Продолжительность данного отпуска решается по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.10 Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц в отношении рабочих мест, которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) предоставлять дополнительно оплачиваемый день – 1 сентября.

РАЗДЕЛ 7

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии. Источниками оплаты труда являются бюджетные средства.

Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский психоневрологический интернат», утвержденного 10.08.2016 года приказом № 145.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Вести с 01 января 2012 года по решению общего собрания трудового коллектива от 11.01.2012 года среднегодовой учет рабочего времени по категориям работников со скользящим графиком работы (Приложение № 1 к коллективному договору).

Должностные оклады (ставки) руководителей, специалистов, рабочих и служащих определяются в соответствии с персональной квалификационной группой работника. Персональная квалификационная группа по оплате труда работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников Государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (ст. 135 ТК РФ).

Выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда.

Систему премирования регулировать Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский психоневрологический интернат», утвержденного 10.08.2016 года приказом № 146. Производить работникам доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (по болезни, нахождению в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет и т.п.) в % к должностным окладам. Срок действия и размер доплаты устанавливать по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ).

Оплату труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производить пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить реально по каждой должности.

Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполнения работы, сложность порученного задания, высокие достижения в труде.

Оказывать работникам материальную помощь согласно Положению «О выплатах стимулирующего характера», при наличии экономии по фонду заработной платы.

Выплачивать работникам интерната вознаграждение за выслугу лет, согласно Положения «О выплатах стимулирующего характера».

Оплату за работу в ночное время /с 22.00 ч. до 06.00 ч./ производить в размере 35 % тарифной ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ).

Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере.

По желанию работника за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха. (ст. 153 ТК РФ).

За дежурства работников администрации и специалистов в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется другой день отдыха.

Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчета среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

Оплачивать время простоя не ниже, предусмотренного в ст. 157 ТК РФ:

- по вине работодателя - в размере 2/3 средней заработной платы,
- по независящим от сторон причинам - в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются - 17 число аванс и - 2 число окончательный расчет текущего месяца.

Заработную плату работникам, по письменному заявлению каждого работника, выплачивать путем перечисления на лицевые счета работников в Сбербанке России в Сергачском ОСБ № 4356 с последующей выдачей через банкоматы.

Осуществлять выплату заработной платы накануне, если дата выдачи заработной платы совпадает с выходными днями. Выплату заработной платы осуществлять в рабочее время. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала. При отзыве работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ - в рублях (ст. 131 ТК РФ).

Выплату заработной платы производить своевременно (ст. 142 ТК РФ).

Каждый работник имеет право получать информацию об оплате труда, отчислениях и пособиях в бухгалтерии учреждения.

Индексировать работникам учреждения должностные оклады в сроки, определенные решениями Правительства РФ, Нижегородской области.

Информировать работников по мере необходимости, но не реже 1 раза в год на общем собрании о финансовом положении учреждения, кадровых изменениях, изменениях структуры управления, условий оплаты и организации труда, перспективах развития учреждения.

Работодатель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

РАЗДЕЛ 8

Гарантии и компенсации.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации (ст. 165 ТК РФ):

при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ);

в связи с расторжением трудового договора (глава 27 ТК РФ);

другие гарантии и компенсации (глава 28 ТК РФ);

при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;

при временной нетрудоспособности;

в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием;

при прохождении обязательного медицинского обследования;

при осуществлении доверенных функций;

при повышении квалификации;

при использовании имущества работника в интересах работодателя.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ).

Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ).

Гарантии:

при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ);

при изменении существующих условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);

защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ);

по оплате труда (гл. 21 ТК РФ);

в сфере нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ);

женщинам и лицам с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ).

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Стороны договорились:

8.1 Оказывать помощь работникам, которые имеют право социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с Законом Нижегородской области от 29.11.2004 года № 134-З «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан по оплате жилья, отопления и освещения», в оформлении документов. (Разъяснение нормативных документов, выдача справок, копирования документов и т.д.).

8.2 Обеспечить своевременную выплату единовременного пособия работникам в случае смерти от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ РФ от 23.12.2005 № 180 – ФЗ; ст. 184 ТК РФ).

8.3 Возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника

вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (Постановление Правительства РФ от 15.05.06 № 286; ст. 184 ТК РФ).

8.4 Обеспечить выполнение действующих нормативных документов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ)
- на рождение ребенка
- по беременности и родам
- на погребение

8.5 Выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п.1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);

8.6 Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой, не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

8.7 Предоставлять возможность старшему и среднему медицинскому персоналу прохождение курсов повышения квалификации с получением сертификата (в связи с лицензированием учреждения и на основании закона о сертификации медицинских работников), а также повышение квалификации работников других подразделений при наличии финансирования учреждения.

8.8 Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (имеющих государственную аккредитацию), гарантии и компенсации только в том случае, если образование соответствующего уровня (начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное) получается работником впервые (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

8.9 Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение гарантий работников при реорганизации.

8.10 Заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, предоставлять проект приказа о сокращении численности и штатов, планы – графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.11 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.12 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открытых вакансий.

РАЗДЕЛ 9

Условия, охрана труда и экологическая безопасность.

9.1 В соответствии со ст. 212 ТК РФ Работодатель обязуется:

9.1.1 Обеспечивать право работников ГУ «Бутурлинский ПНИ» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.2 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 226 ТК РФ). Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников выделять денежные средства за счет доходов от внебюджетной деятельности (не менее 0,1 % суммы затрат на проведение работ и услуг в соответствии со ст. 19 закона РФ от 17.07.1999г. 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

9.1.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

9.1.4 Принимать меры по обеспечению безопасности работников на территории и в помещениях ГБУ «Бутурлинский ПНИ», в том числе с помощью:

- эффективного контроля при входе на территорию;
- освещение территории и помещений;
- обеспечение очистки территории в зимний период;
- обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния территории и помещений;
- обеспечение надлежащего противопожарного состояния территории и помещений;
- обеспечение аптечками все службы интерната;
- обеспечение питания (обед) сотрудников в столовой БПНИ.

9.1.5 Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением (мероприятиями) по охране труда. (Приложение № 8 к коллективному договору).

9.1.6 Проводить специальную оценку условий труда во всех подразделениях (Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

9.1.7 Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений, руководящих и инженерно-технических работников (количество и сроки ст. 225 ТК РФ, ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ, постановление Минтруда РФ от 13.01.2003г. № 1/29. Организация обучения безопасности труда. - Общие положения).

9.1.8 Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств «Работодателя».

9.1.9 Организовать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (перечень профессий, приложение № 5) (ст. 213 ТК РФ, Приказы Минздрава РФ от 16.08.2004г. № 83 и № 280, Госсанэпиднадзора РФ от 05.05.1995г. № 288, Постановление администрации области от 13.11.1998г. № 294 «О проведении медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда»). График проведения медицинских осмотров утверждается работодателем. (ст. 213 ТК РФ).

9.1.10 Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющие средства и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 9 к коллективному договору), а также их стирку и ремонт (ст. 221 Трудового кодекса РФ, Правила обеспечения работников спецодеждой, спец. обувью и другими СИЗ, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 18.12.1998г. № 51).

9.1.11 Обеспечивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (а именно: кочегарам, газосварщикам, дезинфектору, операторам стиральных машин, слесарю по ремонту оборудования, рабочему по комплектации оборудования, слесарю сантехнику, малярам) компенсацию по 0,5 л. молока в дни фактической занятости на этих работах в соответствии с «Порядком бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда» (Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 16.12.1987г. № 731/П-13 и ст. 222 ТК РФ).

9.1.12 Организует работу уполномоченных лиц по охране труда (ст. 218 ТК РФ). (Приложение № 7 к коллективному договору).

9.1.13 Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 17.07.1999г. № 125-ФЗ).

9.1.14 Разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по замене вредных технологий, улучшению экологической обстановки в организации.

9.1.15 Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.1.16 Сохраняет рабочее место (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.17 Принимает необходимые меры по профилактике профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости.

9.1.18 Организует обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда по 40-часовой программе (ст. 225 ТК РФ).

9.1.19 Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228 ТК РФ).

Обязанности работодателя при несчастном случае

-немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

-немедленно создать комиссию в составе не менее трех человек.

-принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

-сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

-немедленно проинформировать о несчастном случае вышестоящие органы и организации социального страхования, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

-принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

-произвести извещение о несчастном случае согласно установленного порядка. Ст. 228.1 ТК РФ;

9.2 В соответствии со ст. 214 ТК РФ «Работники» обязуются:

9.2.1 Соблюдать требования охраны труда.

9.2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

9.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также ежегодно проходить флюорографическое обследование.

9.2.5 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

9.2.6 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, препятствующего выполнению своих обязанностей в полном объеме.

9.3 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

РАЗДЕЛ 10

Условия и охрана труда женщин и молодежи.

Работодатель обязуется:

- 10.1 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 (постановление Правительства РФ от 06.02.93г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда РФ от 07.04.99г. № 7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162 и № 163 об утверждении перечней тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).
- 10.2 Выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях соблюдения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением СМ Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

РАЗДЕЛ 11

Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

11.1 Отпуска:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставить очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.
- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 - при рождении ребенка в семье - 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня;

11.2 использование автотранспорта:

- Обеспечивать доставку работников интерната на работу и с работы по утвержденному маршруту: с. Каменщица – р.п. Бутурлино автостанция, ул. Ленина -3 остановки, п. Базино, ст. Смагино, п. СХТ, п. Валгусы.(автобус ГУ «Бутурлинский ПНИ»).
- Выделять транспортные средства работникам интерната для их хозяйственно-бытовых нужд. Заправка транспортного средства производится за счет работника.

11.3 Медицинское обслуживание:

- Организует консультации врачей специалистов по просьбам работников.
- Обеспечить наличие во всех структурных подразделениях медицинских аптечек и их комплектность.

11.4 Взносы и компенсации:

- В целях закрепления квалифицированных кадров производить работникам интерната, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячную выплату за выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы по основному месту работы в интернате в размерах (долях) месячной тарифной ставки (оклада) в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера».

- Производить выплаты денежных сумм на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

11.5 Своевременно осуществлять персонализированный учет и контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в органы пенсионного фонда РФ полных и достоверных сведений о застрахованных лицах.

- Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

Своевременно по заявлению работника предоставлять все необходимые справки для перечисления пенсии за выслугу лет для некоторых категорий работников в соответствии с ФЗ-173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001г.

11.6 Организация отдыха:

- Для организации отдыха сотрудников интерната приобретать путевки в санатории и дома отдыха согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

- Для организации отдыха детей работников интерната приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

- Проводить систематическую работу по укреплению здоровья работников, снижению заболеваемости и срокам временной утраты работоспособности.

- Организация культурно-просветительской и культурно-оздоровительной работы с работниками интерната и членами их семей.

РАЗДЕЛ 12

Пожарная безопасность.

В соответствии ст. 34, 37 Федерального Закона от 21.12.1994 года № 69 – ФЗ «О пожарной безопасности»

12.1 Работодатель обязуется:

12.1.1 Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

12.1.2 Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

12.1.3 Обучать работников мерам противопожарной безопасности.

12.1.4 Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

12.1.5 Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

12.2. Работники обязуются:

12.2.1 Соблюдать требования пожарной безопасности.

12.2.2 При обнаружении пожара немедленно уведомлять руководителя и пожарную охрану.

РАЗДЕЛ 13

Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений.

Стороны договорились:

13.1 Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, отдельных работников. Заседания комиссии

должно проводиться не реже одного раза в полгода, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании работников, проводимом раз в полугодие. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их представители.

13.2 При обнаружении нарушений условий коллективного договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

13.3 Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4 Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

13.5 Лица, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора в качестве представителей сторон, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более 14 рабочих дней в году.

13.6 Работодатель отчитывается о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации за полугодие и год.

РАЗДЕЛ 14

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.

Заключительные положения.

Стороны договорились:

14.1 Что в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

14.2 В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

14.3 Каждый работник организации вправе ознакомиться с коллективным договором.

Совместно:

14.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора использовать примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

14.5 В соответствии с законодательством нести ответственность за не исполнение коллективного договора и нарушение его условий.

14.6 Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

14.7 Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

14.8 Направить настоящий коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации в семидневный срок со дня подписания.

ЛИСТ УТВЕРЖДЕНИЯ И РЕГИСТРАЦИИ

Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения «Бутурлинский психоневрологический интернат» на период с 10.10.2016 по 09.10.2019, рассмотрен и обсужден в трудовом коллективе с 10 августа 2016 года по 10 октября 2016 г.

Принят 10 октября 2016г.

Работодатель:

Директор
ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат»
Главный бухгалтер
Заместитель директора
врач психиатр
юрист-консульт

И.А. Серова
Т.Ю. Обалина
В.В. Малаканов
И.Ю. Синев
Е.А. Евстифеева

Представители трудового коллектива

ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат»
специалист по кадрам
техник
специалист по социальной работе
специалист по социальной работе
медицинская сестра по диетическому питанию

Т.Б. Спицына
М.В. Бешенов
Е.А. Соколова
А.В. Сидорина
Н.В. Аракчеева

утвержден коллективный договор ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат» на период с 10.10.2016 по 09.10.2019

представители работодателя:

« 10 »	10	2016г.		Ирина Александровна Серова
« 10 »	10	2016г.		Татьяна Юрьевна Обалина
« 10 »	10	2016		Вячеслав Владимирович Малаканов
« 10 »	10	2016		Игорь Юрьевич Синев
« 10 »	10	2016г.		Елена Александровна Евстифеева

представители трудового коллектива

« 10 »	10	2016г.		Михаил Васильевич Бешенов
« 10 »	10	2016г.		Татьяна Борисовна Спицына
« 10 »	10	2016г.		Елена Александровна Соколова
« 10 »	10	2016г.		Анна Викторовна Сидорина
« 10 »	10	2016 г.		Наталья Владимировна Аракчеева

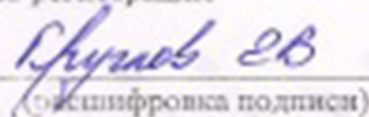
ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат»

Коллективный договор ГБУ «Бутурлинский психоневрологический интернат» на период с 10.10.2016 до 09.10.2019, зарегистрирован в местном районном органе по труду

№ 213 от 14 октября 2016г.

Полны ли лица произведшего уведомительную регистрацию


(подпись)


(дешифровка подписи)