

АДМИНИСТРАЦИЯ СУЗЕМСКОГО РАЙОНА

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**СТАЦИОНАРНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**  
**НАСЕЛЕНИЯ**  
**«СУЗЕМСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ**  
**ИНТЕРНАТ»**  
**на 2019-2021 гг.**

*прошёл уведомительную регистрацию  
в администрации Суземского района*

Регистрационный номер 3007201907

Дата регистрации: «30» июля 2019 года

Глава администрации  
Суземского района



Б. П. Слипухов

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель Государственное Бюджетное Стационарное Учреждение Социального Обслуживания населения Брянской области «Суземский психоневрологический интернат» представленное в лице директора Брилева Николая Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации ГБУСОН «Суземский психоневрологический интернат», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Грицовой Любовь Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе;
- установления прав и гарантий, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

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

### **Профсоюз, как представитель работников обязуется:**

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

- способствовать росту квалификации работников;

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

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

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны.

### **Работники обязуются:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

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

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

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСОН «Суземский психоневрологический интернат», не зависимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы.

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

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

**1.9.** Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**1.10** Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников в течение 5 дней после их приема на работу.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.**

**2.1.** При поступлении на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются заключением трудового договора в соответствии с ч.1 ст. 67 ТК РФ в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, а работодатель скрепляет его печатью. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника ч. 3 ст.57 ТК РФ. По соглашению сторон в

трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя в соответствии с ч.4 ст. 57 ТК РФ.

**2.3.** При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

**2.5.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

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

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

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

**2.8.** Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 23.04.2013 № 240-н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории» Работодатель в установленном порядке обязан направлять медицинских работников (кроме совместителей) на курсы повышения квалификации.

**2.9.** Обязанностью Работодателя является оформление и своевременное предоставление документов на пенсию работников. В соответствии с действующим пенсионным законодательством отдельные категории работников имеют право на досрочную пенсию. (Приложение № 8).

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

**2.10.** В случае предстоящего сокращения численности или штата работников, работники учреждения должны быть предупреждены об увольнении работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

При сокращении численности работников или штата стороны договорились не допускать увольнения:

- одновременно двух работников из одной семьи;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).
- одиноких матерей, имеющих детей до 16 лет
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка – инвалида до 18 лет)
- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- работников получивших производственную травму, профзаболевание в данном учреждении

Высвобождаемым гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При реорганизации (слияния, присоединения, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Работодатель обязуется представлять в службу занятости населения перечень вакантных мест по ГБУСОН «Суземский психоневрологический интернат».

### 3. ОПЛАТА ТРУДА.

Исходя из того, что оплата труда гарантируется Конституцией РФ, Работодатель обязуется:

**3.1.** Производить оплату труда работников в строгом соответствии с действующим законодательством, утвержденными штатами, штатными перечнями и нормативами, учитывая отраслевую систему оплаты труда работников бюджетного учреждения. (Приложение № 2)

Оплата труда работников устанавливается в строгом соответствии с действующим законодательством, утвержденными штатами, штатными перечнями и нормативами, учитывая отраслевую систему оплаты труда работников бюджетного учреждения. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- Соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- Дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- Применении доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", постановлением Правительства Брянской области № 150-п от 10.04.2015 г. «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера», постановлением Правительства Брянской области № 33-п от 22.01.2016 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных и автономных учреждений социального обслуживания Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утверждены

решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), приказами Департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области, приказами департамента семьи социальной и демографической политики Брянской области от 15.03.2016г. №107 «Об утверждении порядка проведения тарификации работников государственных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», от 15.03.2016г. №108 «Об утверждении порядка выплаты материальной помощи работникам государственных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», от 15.03.2016г. №109 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников государственных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», от 15.03.2016г. №110 «Об утверждении формы штатного расписания государственных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений размер заработной платы труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Брянской области «Суземский психоневрологический интернат» устанавливается в штатном расписании учреждения исходя из должностного оклада по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.2.** Заработная плата выплачивается два раза в месяц (10; 25 числа) путем безналичного перечисления на банковскую пластиковую карту.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

**3.3.** Начисление заработной платы работнику по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**3.3.** При изменении размеров и системы оплаты труда в двух недельный срок со дня поступления в учреждение соответствующих документов доводить их до профсоюзной организации и работников интерната.

**3.4.** Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время ( с 22.00 до 6.00 ) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008года № 554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты -

50 % оклада, рассчитанного за час работы. (Список должностей подлежащих оплате труда в ночное время прилагается см. приложение № 4).

**3.5.** Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3.6.** Работникам интерната устанавливаются доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ, за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются руководителем по согласованию с профкомом каждому работнику дифференцировано в зависимости от сложности, характера и объема выполняемых работ.

Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в фиксированной сумме или в процентном выражении от основного должностного оклада из расчета за месяц работы в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности или при наличии экономии фонда оплаты труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. На указанные доплаты другие повышения, доплаты и надбавки не начисляются.

**3.7.** Водителям учреждения устанавливаются: надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "D" или "D" и "Е", - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С", "D" и "Е", - 25 процентов.

**3.8.** Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**3.9.** Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений социального обслуживания населения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада - для всех категорий работников учреждений социального обслуживания населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных ассигнований за качество выполняемых работ. Данная надбавка устанавливается руководителем интерната на определенный срок, но не более одного года, и отменяется таким, же приказом при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ, при производственной необходимости и изменении финансового положения учреждения, без предупреждения за 2 месяца.

Надбавки устанавливаются при наличии средств фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в коэффициентах к должностному окладу.

3.11. Работнику, направленному в служебную командировку возмещаются следующие расходы:

- расходы по проезду,
- с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 200 руб.,
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании (приложение № 3).

Руководителю интерната устанавливаются надбавки и производится премирование Департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом, составленными с учетом мнения Профсоюза.

4.2 Для работников организации устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 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 ( в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ – сокращенная продолжительность рабочего времени), для медицинских работников ( в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса РФ - некоторые особенности регулирования труда медицинских работников, Постановления Правительства РФ от 14.02.2003года № 101 - О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и ( или ) специальности) продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки труда.

- Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

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

В целях предотвращения возможных чрезвычайных ситуаций и террористических актов, усиления контроля за соблюдением мер противопожарной безопасности, обеспечения безопасности жизни и охраны здоровья проживающих, работоспособности жизнеобеспечивающих объектов в интернате вводится дежурство по интернату, с последующим предоставлением отгулов. (Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954г. №233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»). (Отгул предоставляется той же продолжительностью, что и дежурство).

**4.4.** 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.

**4.5.** Согласно ст. 123 ТК РФ 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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отпуск в отличие от установленного графиком отпусков время может быть предоставлен работнику на основании его заявления, если стороны достигнут соответствующей договоренности.

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.

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

**4.6.** Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

Многодетные родители, которые имеют трех и более детей в возрасте, не превышающем двенадцати лет, согласно ст. 262.2 ТК РФ ( Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время.

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

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

Продолжительность дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается согласно (Приложение № 5) (ст.116 ТК РФ).

**4.9.** Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается в исключительных случаях и только по согласованию с работником, с обязательным оформлением приказа по организации. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

**4.11.** Работникам, направленным на заочное обучение для получения 1-ого высшего образования работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**4.12.** В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов (в свой рабочий день) Работник обязан предупредить Работодателя в письменной форме о неявке на работу.

**4.13.** Гарантии работникам при прохождении диспансеризации предоставляются согласно статьи 185.1 ТК РФ:

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работнику, которому нужно пройти диспансеризацию, должен получить направление на бесплатное прохождение диспансеризации в поликлинике по месту регистрации.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.** Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда:

- разработаны мероприятия по охране труда и ответственные за их выполнение (Приложение № 6);
- разработан перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 7);
- разработан перечень профессий и должностей, получающих специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 9);
- разработаны нормы бесплатной выдачи работникам интерната смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 10).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников организации.

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

**5.3.** Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда .

**5.4.** Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

**5.5.** Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и в сроки, определенные в плане медицинских осмотров.

**5.6.** Работодатель обязан обеспечить:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**5.7.** Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

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

## **6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

**6.1.** Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

**6.3.** Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

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

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

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

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

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

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

**6.8.** Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

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

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;

**6.10.** Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

**6.11.** Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей 4 часа в неделю.

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

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**7.1.** Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в пятидневный срок с момента его подписания, а всех

вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в администрацию Суземского муниципального района Брянской области.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом раз в полугодие. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

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

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

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

7.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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