


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений
в краевом государственном бюджетном учреждении
социального обслуживания
«Тинской психоневрологический интернат»
(КГБУ СО «Тинской психоневрологический интернат»)
2024-2026 гг.

От работников
Представитель трудового коллектива
КГБУ СО «Тинской
психоневрологический интернат»


Е.А. Шнитова

От работодателя
Директор КГБУ СО «Тинской
психоневрологический интернат»


В.А. Анцибалов



Представитель трудового коллектива
КГБУ СО «Тинской
психоневрологический интернат»

Директор КГБУ СО «Тинской
психоневрологический интернат»

	Оглавление	стр. 2
Раздел 1	Общие положения	стр. 3
Раздел 2	Заключение, изменение и расторжение трудового договора	стр. 4-5
Раздел 3	Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников	стр. 5
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 5-6
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	стр. 6-7
Раздел 6	Оплата и нормирование труда	стр. 7-9
Раздел 7	Гарантии и компенсации	стр. 9
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	стр. 9-11
Раздел 9	Пожарная безопасность	стр. 11-12
Раздел 10	Заключительные положения	стр. 12
Приложение 1	Образец трудового договора	
Приложение 2	Форма расчетного листка.	
Приложение 3	Ненормированный рабочий день	
Приложение 4	Утвержденный маршрут следования автобуса	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **КГБУ СО «Тинской психоневрологический интернат»** (далее - **Учреждение**).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – Шнитовой Е.А. (далее – представитель трудового коллектива);

- работодатель, в лице его представителя – директора В.А. Анцибалова (далее – директор).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания.

Стороны обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об установлении систем оплаты;

3) График отпусков.

4) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) работников;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным в ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.5. **Срочный трудовой договор** может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с руководителями, заместителями руководителей учреждения;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об

антикоррупционной политике, кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, провести вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой инструктажи по ОТ и ПБ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
(Образец трудового договора Приложение 1)

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а так же в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации работников и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Работник обязуется:

3.4.1. В случае обучения Работника за счет Работодателя, Работник обязуется отработать в Учреждении срок, определенный дополнительным соглашением между Работником и Работодателем.

3.4.2. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока отработки, определенного соглашением между Работником и Работодателем, Работник обязуется возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении Работника на обучение (в том числе расходы на проезд до места обучения, проживание, суточные и т.д.), исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, в течение десяти дней с момента увольнения.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для медицинских работников и всех женщин, работающих в учреждении, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ).

5.4. 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 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу директора.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, ТК РФ.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При невыходе в смену (отсутствии) работника, работающего по утвержденному графику сменности, по согласию с другим работником аналогичной должности, производится замена смены (дней/ночей) в графике сменности. При этом утвержденный сменный график работы не меняется, не меняется число смен в месяц и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней.

Извещение работников о внесенных изменениях в график сменности не предусмотрено.

Работник перед выходом в смену, после отсутствия, должен сообщить о своем выходе своему непосредственному руководителю.

Замена смены между работниками возможна только с письменного согласия руководителя.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Продление, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Работникам учреждения, обладающим правом использования ежегодного отпуска в удобное для них время, в соответствии с п. 9 ст. 17 Федерального закона № 5-ФЗ от 12.01.1995г. «О ветеранах» (в ред. Федерального закона от 08.05.2005 N 41-ФЗ).

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

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в п.п. 5 п. 1 ст. 3 Федерального закона № 5-ФЗ от 12.01.1995г. «О ветеранах» предоставляется:

- отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году, в соответствии с требованиями п. 9 ст. 17 № 5-ФЗ «О ветеранах» (в ред. Федерального закона от 08.05.2005 N 41-ФЗ), ч. 2 ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации;

в других случаях.

Вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы решает директор, он же решает, признать или не признавать уважительной называемую работником причину. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы зависит от уважительных причин, которые работник указывает в заявлении для обоснования своей просьбы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, учитывающих

требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу на территории с особыми климатическими условиями.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени .

6.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается для водителей автомобиля в Учреждении в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тинской психоневрологический интернат». По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тинской психоневрологический интернат». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам в Учреждении определяется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тинской психоневрологический интернат».

6.10. Время нахождения работника в командировке оплачивается, исходя из расчета среднедневного заработка, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.11. Заработная плата в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляется через банк 25 числа за первую половину месяца и 10 числа, следующего за расчетным, за вторую половину месяца.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Учреждение оказывает материальную помощь работникам учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 (Три) тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.1 настоящего раздела.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа директора.

7.2. Работникам, направленным на обучение 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 (ст. 173 — 177).

7.3. Работникам предоставляется право пользования автотранспортом учреждения для доставки к месту работы и обратно в установленное время, по установленному маршруту (*Приложение №4*).

7.4. Учреждение возмещает вновь принятым работникам проведение предварительного медицинского осмотра в течении трех месяцев со дня предъявления работником оправдательных документов о произведенных расходах.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В целях обеспечения безопасных и здоровых условий труда Работодатель обязуется:

8.1. Внедрять новые безопасные технологии, безопасное оборудование и механизмы; приводить в соответствие с действующими правилами и нормами оборудование, не отвечающие требованиям безопасности, соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, улучшать трудовые и бытовые условия, прилагать максимальные усилия в достижении этих целей.

8.2. Постоянно осуществлять контроль за соблюдением требований безопасности, анализировать причины производственного травматизма, повышать уровень производственной санитарии, добиваясь исключения случаев профессиональных заболеваний.

8.3. Производить расследование несчастных случаев в порядке и сроки, установленные нормативными актами и принимать соответствующие решения.

8.4. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.5. Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда.

8.6. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные правовыми нормативными актами РФ, локальными нормативными актами в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Результаты специальной оценки используются при обеспечении работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), при установлении связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда и в других случаях, предусмотренных законодательством.

8.7. Работодатель бесплатно обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами и в соответствии с условиями труда и с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, организывает хранение, ремонт, стирку, сушку специальной одежды и обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, порядок списания и замены устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзом.

8.8. Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.9. Лица, не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр либо у которых выявлены, в соответствии с медицинским заключением, противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, к работе не допускаются в соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса РФ.

8.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда. Для осуществления производственной деятельности выдавать работникам специальную одежду.

8.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника(ст. 220 ТК РФ).

8.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.18. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда.

8.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012г. №580н и Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работ с вредными и (или) опасными производственными факторами (в редакции Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.12.2018 года № 764н - Перечень мероприятий, финансируемых за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, дополнен следующей информацией:

- санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего права на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения им возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. В соответствии с требованиями Федерального закона от 23.02.2013г № 15 «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», Федерального закона от 10.07.2001г. №87-ФЗ «Об ограничении курения табака» и в целях пропаганды здорового образа жизни, повышения работоспособности и производительности труда работников, а также соблюдения правил пожарной безопасности запрещается курение табака в помещениях и на прилегающей к учреждению территории всем работникам КГБУ СО «Гинской психоневрологический интернат».

9.2. Обеспечить учреждение первичными средствами пожаротушения: противопожарным инвентарем, оборудованием, необходимым для обеспечения противопожарной безопасности трудового коллектива на рабочих местах;

9.3. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания;

9.4. Обеспечить автоматическими установками пожарной сигнализации и оповещения людей о пожаре;

9.5. Создать условия для быстрой и безопасной эвакуации людей;

Обеспечить в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства;

9.6. Организовать безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

9.7. Обеспечить учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

9.8. Разработать схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

9.9. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж и обучение в объеме пожарно-технического минимума. Доводить схемы и инструкции по эвакуации до получателей социальных услуг и работников учреждения;

9.10. Организовывать и проводить тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

9.11. Организовывать и проводить в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений»;

9.12. Готовить инструкции по хранению пожарно-и взрывоопасных веществ в жилых корпусах, производственных и складских помещениях, гаражах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организовать наличие и исправность систем вентиляции;

9.13. Организовывать наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечить постоянную и повсеместную борьбу с курением, разработать и реализовать планы проведения профилактической работы;

9.14. Осуществлять систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захлапленность, разведение костров, складирование строительных материалов прилегающих к зданиям). Готовить приказ о запрещении костров и пользования открытым огнем в учреждении;

9.15. Обеспечить выполнение других мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда в области пожарной безопасности.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

10.2 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

10.4. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года.

10.5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.