

Директор
ГАУССО НСО «КПИ»



/Ю.А. Гужов/

«20» 10 2022 г.

Председатель комитета
первичной профсоюзной
организации ГАУССО НСО
«КПИ»

/И.А. Стародубцева/

(подпись)
«20» 10 2022 г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения
стационарного социального обслуживания
Новосибирской области
«Каменский психоневрологический интернат»
(ГАУССО НСО «КПИ»)
на 2022 - 2025 гг.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду
администрации Новосибирского района Новосибирской области
Регистрационный № 34-22 от «20» 10 2022 г.

Начальник управления правовой
и кадровой работы администрации
Новосибирского района Новосибирской области /Г.А. Кремнева/



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.....	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	5
Раздел 4. Оплата труда	7
Раздел 5. Кадровая политика и содействие занятости	9
Раздел 6. Профессиональная этика	10
Раздел 7. Социальная поддержка	10
Раздел 8. Охрана труда	11
Раздел 9. Социальное партнерство	12
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора	13
Раздел 11. Заключительные положения	14

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым соглашением на 2021-2023 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения. Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора ГАУССО НСО «КПИ» являются: работодатель в лице директора, именуемый далее Работодатель; работники в лице председателя комитета первичной профсоюзной организации, именуемый далее Профсоюзный комитет (уполномоченный орган).

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения Работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

- 1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с **01.11.2022 г.** и действует до **31.10.2025 года.**

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 01.08.2025 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

- 1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

- 2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с главой 11 ТК РФ. Обязательным правилом для работодателя является заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

- 2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием

выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с положением ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени Работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий Работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Режим труда и отдыха Работников указан в разделе 6 Правил внутреннего трудового распорядка ГАУССО НСО «КПИ».

3.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и Работником.

Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

3.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.5. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.6. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством РФ, Работникам предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск: Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников ГАУССО НСО «КПИ»*); Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения (*Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников ГАУССО НСО «КПИ»*); иным Работникам с нормированным рабочим днем (*Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников ГАУССО НСО «КПИ»*).

- 3.7. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию Работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

- 3.8. Привлечение отдельных Работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия Работников и с учетом мнения профсоюза (представительного органа Работников) по письменному приказу Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст. 153 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение № 1*).

Правила внутреннего трудового распорядка – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, порядок приема и увольнения Работников, их основные права, обязанности и ответственность, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

- 3.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

- 3.10. Отпуск без сохранения заработной платы (по семейным обстоятельствам) предоставляется Работникам (по их письменному заявлению) в связи:

- со свадьбой детей/самого Работника – 3 дня;
- с рождением ребенка – 3 дня;

- со смертью одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.) – 3 дня;
- с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- с поступлением ребенка в первый класс общеобразовательного учреждения – до 10 дней;
- с проводом ребенка в ряды вооруженных сил РФ – 3 дня;
- в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

По желанию Работника, в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

- 3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.
- 3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Порядок и условия оплаты труда Работников устанавливаются Положением об оплате труда Работников учреждения, утвержденного приказом руководителя учреждения (далее - Положение) (*Приложение №2*).
- 4.2. Оплата труда Работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.
- 4.3. Месячная заработная плата Работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.
- 4.4. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, производится доплата в размере 25% должностного оклада.
- 4.5. Работодатель с учетом мнения профсоюза (иного представительного органа работников) устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).
- 4.6. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах базового фонда оплаты труда. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом Работодателя.
- 4.7. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

- 4.8. Заработная плата в учреждении выплачивается в сроки, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными приказом руководителя.
- 4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 4.10. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на указанный Работником в письменном заявлении счет в кредитной организации, либо путем получения наличных денег в кассе Учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. При этом если для конкретного работника суббота или воскресенье по графику работы является рабочим днем, то оплата за этот день осуществляется в одинарном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.12. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) 50 % должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
- 4.13. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ.
- 4.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 оклада работника согласно таблице учета рабочего времени.
- 4.15. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- 4.16. Работодатель осуществляет подготовку работников и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на дополнительное

профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления на дополнительное профессиональное образование в другую местность, также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. Аттестация работников осуществляется на основании Положения об аттестации работников ГАУССО НСО «КПИ» (*Приложение № 3*).
- 5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.
- 5.3. Работодатель проводит с профсоюзным комитетом (представительным органом работников) консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения Работников разрабатывает соответствующие мероприятия.
- 5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:
 - производит отбор кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению Работодателя без отрыва от работы;
 - осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 ТК РФ;
 - гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата;
 - своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;
 - предупреждает каждого Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает Работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.
- 5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное время (не более 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА

- 6.1. С целью соблюдения Работниками профессиональной этики в учреждении, на основе рекомендаций Международной Федерации социальных работников, Работодателем разработан и утвержден приказом руководителя Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГАУССО НСО «КПИ».
- 6.2. Кодекс излагает основные, базовые принципы и ценности социальной и социально-педагогической работы, связанные с реализацией специалистами социальной сферы своих профессиональных обязанностей.
- 6.3. При приеме на работу Работодатель должен ознакомить Работника с указанным в настоящем разделе Кодексом.
- 6.4. Работник обязан соблюдать положения Кодекса в процессе своей трудовой деятельности. Соблюдение Работником положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

- 7.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки Работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.
- 7.2. По личному заявлению Работника Работодателем предоставляются услуги общественного питания за счет средств Работника.
- 7.3. Работодатель и профсоюзный комитет (представительный орган работников) содействует в выделении Работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.
- 7.4. Работникам, находящимся в трудном материальном положении, оказывается материальная помощь в соответствии с Положением о премировании работников ГАУССО НСО «КПИ» (*Приложение № 4*).
- 7.5. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.
- 7.6. Социальное пособие на погребение выплачивается в размере, установленном законодательством РФ.
- 7.7. Денежные поощрения к юбилейным и праздничным датам выплачиваются согласно Положения о премировании работников ГАУССО НСО «КПИ» (*Приложение № 4*).
- 7.8. Доставка Работников до места нахождения Работодателя осуществляется безвозмездно транспортом Работодателя в рабочие дни (кроме субботы, воскресенья) в часы и по маршруту в соответствии с приказом руководителя Работодателя при наличии технической и финансовой возможности Работодателя.
- 7.9. Работодатель обеспечивает проведение ежегодных периодических медицинских осмотров Работников.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

- 8.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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 в соответствии с нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим, иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Работодателя.
- 8.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 8.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников.
- 8.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.
- 8.5. Утверждает перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым в профилактических целях производится выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (*Приложение № 5*).

Профсоюз или представительный орган работников:

- 8.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда.
- 8.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.
- 8.8. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.
- 8.9. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.
- 8.10. Содействует проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза (при наличии в Учреждении профсоюза)

Работодатель обязуется:

- 9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и

гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

- 9.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности Работников бесплатно помещение для заседаний выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников.
- 9.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении участков (отделений) учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 9.4. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.
- 9.5. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Профсоюз обязуется:

- 9.6. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.
- 9.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников.
- 9.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников.
- 9.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.
- 9.10. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.
- 9.11. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:
 - условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
 - 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;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты (*Приложение № 6*);
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.12. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.13. В целях охраны труда Работников, Стороны также договорились:

9.13.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

9.13.2. Работнику по его письменному заявлению для ухода за ребенком-инвалидом предоставляется 4 (четыре) оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения учреждения и доводит текст коллективного договора до сведения Работников в течение двух недель со дня его подписания.

10.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

10.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут

ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решение вступают в действие автоматически.
- 11.2. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.
- 11.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой частью.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

<i>№ приложения</i>	<i>Наименование приложения</i>
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка ГАУССО НСО «КПИ».
Приложение № 2	Положение об оплате труда работников ГАУССО НСО «КПИ».
Приложение № 3	Положение об аттестации работников ГАУССО НСО «КПИ».
Приложение № 4	Положение о премировании работников ГАУССО НСО «КПИ».
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей работников ГАУССО НСО «КПИ», занятых на работах с вредными условиями труда, которым в профилактических целях производится выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.
Приложение № 6	Положение о выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим, иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, а также смывающих и(или) обезвреживающих средств работникам ГАУССО НСО «КПИ».
Приложение № 7	Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим, иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями.
Приложение № 8	Нормы бесплатной выдачи смывающих и обеззараживающих средств работникам ГАУССО НСО «КПИ».