От работников:  От работодателя:

Представитель трудового коллектива Директор ОБУССОКО

ОБУССОКО «Щигровский интернат» «Щигровский интернат»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Детушева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Сапронова

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СТАЦИОНАРНОГО СОЦИАЛЬНОГО**

**ОБСЛУЖИВАНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«ЩИГРОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

**на 2014 – 2017 г.г.**

**г. Щигры**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СТАЦИОНАРНОГО**

**СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«ЩИГРОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

**НА 2014 – 2017 г.г.**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые профессиональные отношения между работодателем и работниками Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат» (далее по тексту ОБУССОКО «Щигровский интернат») на основе соглашения взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего договора являютсяОБУССОКО «Щигровский интернат» в лице работодателя Сапроновой Людмилы Ивановны, действующей на основании Устава (далее «Работодатель») и работники ОБУССОКО «Щигровский интернат» в лице представителя трудового коллектива ОБУССОКО «Щигровский интернат» Детушевой Веры Викторовны (далее «Работники»).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников интерната.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно условия труда, улучшающие, по сравнению с действующим законодательством, положение работников, гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем. Кроме того, в коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также нормативные акты о целесообразности внесения которых указано в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.5 Коллективный договор защищает интересы и права работников и в сочетании с Уставом ОБУССОКО «Щигровский интернат» нацеливает работников на повышение профессионально – квалификационного уровня, на творческое отношение к труду, повышение его производительности и качества.

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор на 2014 -2017 г.г. обязуются соблюдать нормы трудового законодательства Российской Федерации и признают свободу выбора обсуждения вопросов, касающихся сторон, подтверждают полномочность представителей другой стороны и равноправие сторон, способствуют добровольному исполнению принятых обязательств в условиях взаимного контроля.

1.7. Работодатель обязуется размножить и довести текст настоящего коллективного договора после его подписания до работников под роспись. Стороны договорились, что оригинал коллективного договора на 2014 – 2017 г.г. будет находиться в кабинете у работодателя в учредительных документах. Полный текст копии коллективного договора на 2014 – 2017 г.г. будет находиться в бухгалтерии и в отделе кадров для ознакомления под роспись вновь поступающих сотрудников на работу.

**Раздел 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Проводить в жизнь мероприятия по организационному, экономическому и социальному развитию учреждения;

2.1.2. Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально – бытовые условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда, производственной санитарии и противопожарной защите;

2.1.3. Правильно организовать труд работников, создать условия для роста производительности труда.

2.1.4. Обеспечивать трудовую и производственную дисциплины, поощрять высокие резуль-таты работы;

2.1.5. Создавать условия для профессионального роста работников.

2.2. Обязанности работников:

2.2.1. Работники обязуются работать честно и добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них должностных обязанностей, инструкций, положений, своевременно, точно и качественно выполнять установленные им задания (объемы работ и услуг), выполнять распоряжения работодателя.

2.2.2. Соблюдать производственную и трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

2.2.3. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, технике без-опасности, производственной санитарии, гигиене труда. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и порядке, бережно относится к имуществу работодателя. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и спецодежды.

**Раздел 3.** **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время – это время в течение, которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, относятся к рабочему времени.

Не включается в рабочее время, время затраченное работником:

- на проезд от места жительства до места постоянной работы и обратно;

- переодевание перед началом и после окончания рабочего дня.

3.2. Продолжительность рабочего времени.

3.2.1. В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается:

сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- для педагогических работников (воспитателя) - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- для работников, являющихся инвалидами II группы - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

нормальная продолжительность рабочего времени:

- для остальных работников - не более 40 часов в неделю (статья 91 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.2.2. Режим рабочего времени работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат».

3.3. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей, указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с его письменного согласия.

3.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.6. При сменной работе время начала и окончания работы, продолжительность рабочего времени, перерывы для отдыха и питания, выходные дни для каждой группы работников определяются графиком сменности. По данной категории работников ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц текущего года.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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 продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в случаях, которые определены статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Время отдыха.

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

3.9.2. В течение рабочего дня (смены) работникам учреждения предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9.3. На работах, где по условиям работы предоставление регламентированного перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель предоставляет работнику возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени по его усмотрению в количестве не менее 30 минут.

3.9.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, занятых на погрузочно – разгрузочных работах, и другим работникам для снижения тяжести трудового процесса предоставляется дополнительный перерыв в удобное для работника время продолжительностью не более 30 минут, которые включаются в рабочее время.

3.9.5. При восьмичасовом рабочем дне и работе на ВДТ и ПЭВМ работникам предоставляются регламентированные дополнительные перерывы продолжительностью 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время: в 10 часов 00 минут и 15 часов 00 минут.

3.9.6.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. При сменой работе выходные дни предоставляются в соответствии с графиками сменности.

3.9.8. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.9. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных документов. Предварительный вариант графика отпусков вывешивается для ознакомления работниками учреждения за один месяц до окончательного утверждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

- временной нетрудоспособности работника;

- при выделении путевок на лечение по рекомендациям врачей;

- по семейным обстоятельствам;

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

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодных оплачиваемых отпусков в число календарных дней отпуска не включаются.

3.9.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9.13. При исчислении обшей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.9.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.9.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.9.16. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

3.9.18. В соответствии с трудовым законодательством (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.9.19. Работникам, имеющим детей – учащихся 1 – 4 классов устанавливается свободный опла-чиваемый день – 1 сентября.

3.9.20. Работникам, в случае смерти близких родственников, предоставляется 3 оплачиваемых дня на похороны.

3.9.21. Работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (за выслугу лет) продолжительностью 3 календарных дня по заявлению.

3.9.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользо-ванные отпуска.

3.9.23. 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.

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

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

- работающим инвалидам – до 60-ти календарных дней в году;

- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников

до 5-ти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.9.25. Работникам, заочно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по справке – вызову образовательного учреждения в случаях и размерах, предусмотренных [статьями 173](consultantplus://offline/ref=B1ADBC72D661F9394B4A7963868F87F8D88C4CAE7D0B6553F6A9B6C3F1E14949092C53E52B6F357DH3V3E) - [174](consultantplus://offline/ref=B1ADBC72D661F9394B4A7963868F87F8D88C4CAE7D0B6553F6A9B6C3F1E14949092C53E52B6F3476H3V1E) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.26. Работникам, совмещающим обучение одновременно в двух образовательных учреждениях работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск по справке – вызову только одного из образовательных учреждений по выбору работника.

3.9.27. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

**Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работникам учреждения производится в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и положением об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат», разработанным в соответствии с постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», с постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 г. № 596 пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями), а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда. В учреждение повременная оплата труда, согласно табеля учета рабочего времени.

4.2. Заработная плата работникам учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ по той же квалификации.

4.3. С учетом уровня профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей, задач и других факторов работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу .

4.4. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда.

4.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях» в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. В учреждении установлены следующие сроки выплаты заработной платы:

- аванс – 19-го числа текущего месяца;

- окончательный расчет по заработной плате – 4-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. При увольнении работника компенсационная выплата за неиспользованный очередной отпуск производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то выплата всех сумм производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (в виде расчетного листка) извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.13. Заработная плата работникам учреждения перечисляется на счета банковских карт или сберегательных книжек, открытых на их имя в Сберегательном банке Российской Федерации.

4.14. Условия премирования работников разрабатываются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Премирование работников производится в соответствии с положением о премировании работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат».

Работодатель производит премирование работников по итогам работы учреждения за квартал и год. Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Суммы премий по итогам работы для конкретного работника максимальными размерами не ограничиваются.

4.15. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.16. Надбавки и доплаты учитываются при начислении пособий по социальному страхованию, оплате отпусков и других выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

4.17. О введении новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты труда работодатель извещает работника персонально под роспись не менее чем за два месяца.

4.18. Для повышения заинтересованности работников учреждения в результатах их деятельности и качества оказываемых услуг, на оплату труда может направляться до 50 процентов средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

**Раздел 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Стороны признают, что стабильность трудового коллектива является гарантом развития и функционирования учреждения.

5.2. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

5.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников, принять все меры для сохранения рабочих мест.

5.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением численности или штата работников, работодатель должен согласовывать с представителем трудового коллектива**.**

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. О предстоящем увольнении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

5.7. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

5.8. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.

5.9. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным лицам – при наличии двух или более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии).

5.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти пере-обучение и приобрести другую профессию.

**Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, для этого в учреждении создается комиссия по социальному страхованию.

6.1.2. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

6.2. Работодатель ежегодно выплачивает работникам учреждения к очередному отпуску материальную помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

6.3. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работодатель принимает на основании письменного заявления работника.

**Раздел 7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За добросовестное и профессиональное выполнение трудовых обязанностей, высокую производительность труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников учреждения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения объявляются в приказе работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Все поощрения заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Премирование работников учреждения производится в соответствии с положением о премировании работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат».

7.4. Работники, награжденные, Почетной грамотой Курской области разово премируются в размере десяти тысяч рублей за счет средств учреждения, возбудившей ходатайство о награждении в пределах фонда оплаты труда. (Постановление Губернатора Курской области от 01.02.1999 г. № 56 «О внесении изменений в постановление главы администрации области от 03.07.1995 г. № 241 «О Почетной грамоте администрации Курской области», в ред. от 23.03.2012 г. № 150 - пг).

7.5. Работники, награжденные, Почетной грамотой Курской областной Думы разово премируются в размере девяти тысяч рублей за счет средств учреждения, возбудившей ходатайство о награждении в пределах фонда оплаты труда. (Постановление Курской областной Думы от 16.04.1998 г. № 216 – II ОД «О Почетной грамоте Курской областной Думы», в ред. от 22.11.2012 г. № 381 - V ОД).

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Требования охраны труда.

8.1.1. Стороны признают, что безопасные и здоровые условия труда являются непременным условием трудовой деятельности работников. Работодатель обязуется создавать и поддерживать безопасные для здоровья условия труда в соответствии с разработанными мероприятиями по охране труда работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат».

8.1.2. Требования охраны труда обязательны для исполнения, как работодателя, так и работника при осуществлении ими любых видов деятельности учреждения, производства и труда.

8.1.3. Ответственный за организацию охраны труда в учреждении проводит со всеми вновь поступившими на работу вводный инструктаж по охране труда с регистрацией в журнале инструктажа.

8.1.4. Ответственные за организацию охраны труда в отделениях и службах учреждения про-водят первичный, повторный и другие виды инструктажей на рабочем месте с регистрацией в журнале инструктажа.

8.1.5. Работодатель осуществляет в установленном порядке обучение, инструктажи и проверку знаний работников по охране труда, обеспечивает всех работников должностными и по видам работ инструкциями.

8.1.6. Работодатель осуществляет контроль за соблюдением в учреждении законодательных и иных нормативных актов по охране труде и окружающей среды.

8.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

8.2.1. Работодатель на основании действующего законодательства Российской Федерации и положения по охране труда работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Щигровский психоневрологический интернат» обязан обеспечить:

- безопасность работника при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов;

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствующие требованиям охраны труда;

- работника средствами индивидуальной защиты, спецодеждой (сертифицированной), в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

8.2.2. Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей производится в случае не прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также медицинских противопоказаний.

8.2.3. Работодатель обязан провести расследование и учет в установленном порядке несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными трудовыми актами, а также правилами и инструкциями.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного (или вышестоящего) руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшение состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

**Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия, вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением.

9.2. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора приказом по учреждению создается совместная комиссия из равного числа представителей, которая, готовит предложения, рассматривает споры.

9.3. Проект коллективного договора, разработанный комиссией, подлежит обязательному обсуждению в подразделениях и службах учреждения и утверждается с учетом поступивших замечаний, дополнений на общем собрании трудового коллектива.

9.4. Коллективные трудовые споры (конфликты) по вопросам неисполнения коллективного договора разрешаются в соответствии с действующим законодательством (статья 55 Трудовой кодекс Российской Федерации).

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных в порядке, формах и сроках.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.8. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.10. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Решение о продлении срока действия коллективного договора может принимать только общее собрание работников путем открытого голосования. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

9.12. Настоящий коллективный договор вступает в действие с 25 февраля 2014 года (протокол № 1 общего собрания трудового коллектива ОБУССОКО «Щигровский интернат» от 19 февраля 2014 года).