

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
«6» июня 2023 г. № 137-23

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор АСУСОН ТО «Лесновский  
психоневрологический интернат»  
Н.М. Баёва  
«01» июня 2023 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель Профсоюзного комитета  
АСУСОН ТО «Лесновский  
психоневрологический интернат»  
Т.А. Семёнова  
«01» июня 2023 г.

Коллективный договор принят  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
«1» июня 2023 г.  
Протокол № 01

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

АВТОНОМНОГО СТАЦИОНАРНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО

ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

«Лесновский психоневрологический интернат»

на 2023 – 2026 годы.

с. Лесное

01.06.2023  


## Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Лесновский психоневрологический интернат», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Баёвой Нины Михайловны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» Семёновой Татьяны Алексеевны, именуемого далее "Профком".

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном стационарном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Лесновский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, кроме директора. Трудовые, социально-трудовые отношения, профессиональные отношения и иные аналогичные отношения с директором устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными правовыми актами Департамента социального развития Тюменской области и Учреждения, трудовым договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

## Раздел 2. Трудовой договор (прием на работу, увольнение), повышение квалификации работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор в Учреждении может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой и служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего Договора.

2.5. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения - не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязан:

2.7.1. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком письменные сведения о сокращении численности или штата работников Учреждения.

2.7.2. При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком, а также в службу занятости письменные сведения о сокращении численности или штата работников Учреждения.

2.7.3. Руководствоваться преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.4. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за два месяца в письменном виде под роспись.

2.7.5. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

2.9. Работодатель при необходимости производит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха, условия труда**

3.1. Положения, регламентирующие вопросы рабочего времени, времени отдыха в Учреждении, конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), графиках сменности, графиках отпусков, иных локальных нормативных актах и трудовых договорах, заключаемых с работниками, на основании действующего трудового законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.3. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

В отношении отдельных работников Учреждения применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Указанные графики утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа и доводятся до сведения работников.

3.4. Начало и окончание работы, количество и продолжительность перерывов для отдыха и питания работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни в ином порядке.

3.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях - также с учетом мнения профкома.

3.8. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях - также с учетом мнения профкома. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

3.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка по результатам специальной оценки условий труда.

3.13. Работникам Учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ, также по основаниям и условиям, установленным

Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

#### **Раздел 4. Оплата труда**

4.1. Труд работников Учреждения оплачивается в соответствии с утвержденной отраслевой системой в области оплаты и стимулирования труда работников государственных учреждений отрасли «Социальная политика», на основании Положения о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда работников АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» в пределах Фонда оплаты труда (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.2. Оплата труда в Учреждении складывается из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

4.3. Конкретные оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании Учреждения, в трудовых договорах.

4.4. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом оценки выполнения работниками Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности закрепленных в должностных инструкциях и трудовых договорах работников.

4.5. Среднемесячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), составляет не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

4.6. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы директора к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом департамента социального развития Тюменской области.

4.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается два раза в месяц путем зачисления денежных средств на СКС (специальные карточные счета) работников, открытых в кредитных организациях, на основании заявления работника:

- за первую половину месяца – 25 числа расчетного месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

#### **Раздел 5. Охрана труда**

**Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:**

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

5.2. Для реализации этих задач проводить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц указывать в Соглашении по охране труда (Приложение № 3 к коллективному договору).

- 5.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.
- 5.4. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.
- 5.5. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 5.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 5.7. Обеспечивать за счёт средств учреждения:
- 5.7.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также проведение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 5.7.2. Организацию приобретения и выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, отраслевыми и типовыми нормами бесплатной выдачи работникам СИЗ, а также моющих и обезвреживающих средств.
- 5.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 5.8. Обеспечивать целевое использование средств на охрану труда.
- 5.9. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.
- 5.10. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.
- 5.11. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.
- 5.12. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения.
- 5.13. Один раз в 3 года организовывать для категорий работников рабочих профессий и специалистов учреждения обучение и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.14. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.
- 5.15. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий

труда».

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

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

5.17. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.19. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.20. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 216.1. ТК РФ).

5.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и 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 за счет экономии фонда заработной платы.

5.22. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 214 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

5.23. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и трудового коллектива.

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

5.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на собрании трудового коллектива 2 раза в год (июль, декабрь текущего года).

5.26. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости, о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец календарного года). Доводить результаты до сведения работников учреждения на собрании трудового коллектива.

5.27. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.28. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

5.29. В соответствии со ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и результатами специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:



- сокращённую продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (оклада).

5.30. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

**Стороны договорились:**

- Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.
- При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

Конкретный размер средств на указанные цели в учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценки условий труда, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами специалиста по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда, работников учреждения;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к



- ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников учреждения в санатории;
  - участвовать в административно-общественном контроле;
  - участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

#### **Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **Раздел 6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

6.2. Работодатель по просьбе работника может предоставить ему материальную помощь и льготы в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

6.2.1. В связи с возникновением непредвиденных трудных жизненных ситуаций у работника - предоставить единовременную материальную помощь, но не более 20 000 рублей.

Решение о предоставлении материальной помощи, принимается работодателем самостоятельно, при наличии денежных средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, по личному заявлению работника, с обязательным предоставлением доказательств непредвиденных трудных жизненных ситуаций.

6.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) воспитывающим ребенка-инвалида по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

6.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения диспансеризации.

6.5. Работодатель производит доставку работников к месту работы и обратно из с. Юргинское (за исключение форс-мажорных обстоятельств (неисправность транспорта, финансовые трудности).

6.6. Работодатель организует предоставление работникам горячего питания в столовой Учреждения по их личному заявлению.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Перечислять на счет Тюменской областной организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюза) ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом и Общим положением Профсоюза.

7.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля, за соблюдением прав работников.

7.2.3. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.3. Принимать решения с учетом мнения профкома в следующих, а также иных случаях, установленных действующим трудовым законодательством:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);

- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 Трудового кодекса РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Содействовать эффективной работе Учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профкому методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность Учреждения.

7.4.2. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим договором, внутренними нормативными актами Учреждения.

7.4.3. Контролировать безопасность труда на рабочих местах.

7.4.4. Организовывать и проводить по мере необходимости профсоюзные собрания.

7.4.5. Ежегодно, совместно с работодателем, рассматривать возможных кандидатов среди работников Учреждения для оформления и подачи в Департамент социального развития Тюменской области документов для присвоения почетных званий.

7.5. Профсоюзный комитет АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» представляет и защищает права и интересы членов профкома по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профкоме.

## Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.